

Mari Pitkänen

NÄLKÄ NÄYTELLÄ

Pohdintaa arvoista näyttelijäntyössä

Opinnäytetyö

KESKI-POHJANMAAN AMMATTIKORKEAKOULU

Esittävän taiteen koulutusohjelma

Elokuu 2012

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Hyvinvoinnin ja kulttuurin yksikkö	Aika elokuu 2012	Tekijä/tekijät Mari Pitkänen
Koulutusohjelma Esittävä taide		
Työn nimi NÄLKÄ NÄYTELLÄ : Pohdintaa arvoista näyttelijäntyössä		
Työn ohjaaja Sarah Nelson	Sivumäärä 38	

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jossa kirjoittaja pohtii näyttelijäntyötä kahdessa eri produktiossa, joissa työskentely- ja lähestymistapa on erilainen: Likaminn – produktiossa sovellettiin devising-menetelmää, ja Täyspuuvillakuosi toteutettiin tekstilähtöisesti työryhmässä ohjaajavetoisesti.

Tutkimuksen lähtökohtana on kirjoittajan palo näyttelijäntyöhön ja tavoitteellinen itsensä kehittäminen näyttelijänä. Kahden prosessin läpikäyneenä kirjoittaja avaa näyttelijäkäsityksensä peilaillen kokemuksiinsa onnistumisena ja epäonnistumisena kehityksessä. Näin kirjoittajalle muodostuu käsitys omasta tekijyydestä näyttelijänä. Tutkimuksen aineistona on käytetty kirjoittajan päiväkirjamerkintöjä.

Kirjoittaja kysyy millainen on luova maaperä näyttelijän luovuudelle ja työn lopputuloksena pohtii arvojaan näyttelijänä. Arvot ovat elävä kontakti eli yhteys, luovuus keskeneräisessä prosessissa, kehollisuus, ilo, yhdessätekeminen, läsnäolo sekä nähdyksi tuleminen. Näyttelijän tekijyys muotoutuu materiaalia tuottavaksi taiteellisia valintoja tekeväksi yhdessätekijäksi työryhmässä.

Asiasanat

arvot, näyttelijäntyö, tekijyys, työryhmä,

ABSTRACT

CENTRAL OSTROBOTHNIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES Unit of health, Welfare and Culture	Date August 2012	Author Mari Pitkänen
Degree programme Performing arts		
Name of thesis HUNGER FOR ACTING : Research of values in actor's work		
Instructor Sarah Nelson		Pages 38
<p>This thesis is a qualitative study of author's deliberation of an actor's work in two plays where the acting methods were different to each other: Likaminn was based on group devising and Täyspuuvillakuosi was a text based process with a director.</p> <p>The starting point for this thesis is the author's passion for acting and her aim to develop acting skills. Throughout the two processes the author explores the perception of an actor examining the experiences of success and failure in development. The author builds her own view on acting. The material of thesis has been used work journal of the writer.</p> <p>In this thesis the author asks what the fruitful soil for actor's creativity is and finally finds out her own values in the work of an actor. The values she finds are vivid contact and/or connection, creativity in progress, physicality, joy, co-operation, being present and the experience of being seen. The application of an actor's work formulates into a congenial material producing and artistic decision making partner in the working group.</p>		

Key words

actor's work, application, values, working group

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	1
2 LIKAMINN – KEHON TEATTERIA DEVSING MENETELMÄÄ SOVELTAEN	3
2.1 Työtapana devising-menetelmän sovellus.....	3
2.2 Näyttelijäntuon tavoitteet kariutuvat prosessissa	5
2.3 Epäonnistuminen ja sen merkitys oppimisessa	8
3 TÄYSPUUVILLAKUOSI – ENSEMBLETYÖSKENTELYÄ TEKSTILÄHTÖISESTI	13
3.1 Näyttelemine ryhmässä ja prosessissa	13
3.2 Koheesio ja ryhmässä onnistuminen	17
3.3 Onnistuminen ja sen merkitys näyttelijälle	19
4 MISSÄ LIKAMINN JA TÄYSPUUVILLAKUOSI POIKKEAVAT TOISISTAAN?	22
4.1 Tekijyys.....	22
4.2 Ohjaajan merkitys näyttelijälle	23
4.3 Valmis teksti vai ryhmälähtöisyys	27
5 NÄYTTÉLIJÄN ARVOT.....	28
5.1 Näyttelijän itsetietoisuus	28
5.2 Kehollisuus	29
5.3 Dialogi, elävä kontakti, yhteys	31
5.4 Läsnäolo ja nähdyksi tuleminen.....	33
6 POHDINTAA.....	35
LÄHTEET	37

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni käsittelee näyttelijyyttä, siis kasvua omannäköiseen tekijyyteen näyttelevänä teatteri-ilmaisun ohjaajana. Työssä kirjoitan auki matkaani näyttelijäntyön tiellä kahden projektin ajalta, jotka tehtiin viimeisen opiskeluvuoteni aikana. Vertailemalla projektien toisistaan poikkeavia työtapoja ja tekijyyttäni niissä, tavoitteenani on saavuttaa syvempää tietoutta arvoistani näyttelijäntaiteessa. Samalla pyrin muodostamaan käsityksen näyttelijäntyöstä, mitä se parhaimmillaan ja pahimmillaan voi olla. Nimi *Nälkä näytellä* viittaa palavaan intohimoon, jota tunnen näyttelijäntyötä kohtaan.

Aineistoa tutkimukseen olen kerännyt vastaamalla päiväkirjaan säännöllisesti harjoitusten jälkeen kyselylomakkeeseen havainnoistani näyttelijäntyössä. Mielenkiintoisin kysymys nostaa esille on lomakkeen yhdestoista kysymys: ”millainen on hyvä näyttelijä?”. Tutkimuksen edetessä tein huomion itsestäni. Alkuun lähestyin kysymykseen vastaamista ulkokohtaisesti yleismaailmallisesti pohtien näkemääni hyvää näyttelijäntyötä, ajatellen, mitä itse tykkään katsoa, ja kenen olen nähnyt onnistuvan työssään. Siteerasin vastatessani teatteriteoreetikoita.

Opinnäytetyöni taiteellisen osuuden aikana Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa järjestettiin teatterihistorian seminaari, jossa käsiteltiin näyttelijäntyötä avainkysymyksen ”mitä hyvää näyttelijä konkreettisesti tekee” kautta. Kysymys oli innoittava ja johdatteli pohtimaan näyttelijyyttä uudella tavalla. Jatkoin lomakkeen kysymykseen vastaamista, mutta jälkikäteen päiväkirjaa tutkiessani huomaan vastanneeni toisenlaiseen kysymyksenaseteluun: päädyin huomaamattani vastaamaan kysymykseen *millainen hyvä näyttelijä minä olen ja mitä konkreettista hyvää minä näyttelijänä harjoituksissa teen*. Tarkastelun näkökulma vaihtui ympäröivästä maailmasta itseeni. Vastaamalla tällä tavoin kysymykseen aloin hahmottaa osaamistani uudella tavalla. Samalla usko kasvoi omaan näyttelijäntyöhön.

Rajaan tutkimuksen niin, että käytän aineistona omia pohdintojani, päiväkirjamerkintöjäni, vaikka tietoa ryhmäprosessista olisi saatavilla ryhmien jäseniltä esimerkiksi haastattelun muodossa. Olen sekä tutkimukseni tekijä että kohde. Näin teen siksi, että uskon pystyväni tarkastelemaan tutkijan roolissa menneitä prosesseja pohtien subjektiivista kokemusta työstä arvioidakseni kehittymiseen vaikuttavia tekijöitä. Tämän tutkimuksen ulkopuolelle jää ryhmän dynamiikan tutkiminen ryhmän näkökulmasta. Tutkimus keskittyy

ennemminkin näyttelijän tavoitteelliseen kehittymiseen subjektiivisen prosessin kokemisen myötä. Sen sijaan nostan tarkasteluun ryhmissä yhteisesti sovitut työmetodit: devising ja ohjaajalähtöisyys. Tutkimus on pyritty kirjoittamaan sellaiseksi, että se toimii jatkossakin apuna näyttelijälle itsensä kehittämisessä tarjoten näkökulmia itsensä tarkasteluun suhteessa ympäröiviin nolosuhteisiin.

Työssä esitellään seikkaperäisesti produktiot Likaminn ja Täyspuuvillakuosi, arvioiden kehitystäni näyttelijäntyössä produktioiden aikana. Produktioiden merkittävimmät poikkeavuudet on nostettu tarkasteluun ja niiden avulla hahmottuvat näiden kahden tapausten aikana kehittymisen avainseikat. Työn lopussa hahmottuvat arvot, joita haluan näyttelijäntyössä vaalia sekä ominaisin tekijyyteni laatu.

Merkittävimmät lähdemateriaalit tuovat avainnäkökulman tekijyyteen. Lähteet ovat Annukka Ruuskasen Nykyteatterikirja - 2000-luvun uusi skene –teoksesta Anette Arlanderin artikkeli Tekijäesiintyjänä – esiintyjä tekijänä, sekä Pia Hounin väitöskirjassaan esittelemä kolmen tekijätyypin esittely: rinnallatekijät, yhdessätekijät ja jotakin varten tekijät. Muu lähdemateriaali koostuu näyttelijäntyötä sekä ryhmädynamiikkaa koskevasta kirjallisuudesta.

2 LIKAMINN – KEHON TEATTERIA DEVISING MENETELMÄÄ SOVELTAEN

Opinnäytteen taiteellisena osiona minä ja kaksi luokkalaistani Anni Paalanen ja Elina Salmi teimme Likaminn – nimisen fyysisen teatteriesityksen. Esitys oli Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun hankkeistama ja se esitettiin Kokkolan Talviharmonikkafestivaaleilla 25. helmikuuta 2012. Produktion oli tarkoitus olla kolmen tekijän opinnäytteiden ainoa taiteellinen osio, josta jokainen tekisi näkökulmastaan kirjallisen tutkimuksen pohjaten uuteen tietoon fyysisestä teatterista. Harjoituskausi aloitettiin syyskuussa 2011. Tunnin mittainen esitys esitettiin yhden kerran. Harjoituskauden aikana pidettiin useita yleisölle avoimia harjoituksia, joita voidaan verrata esitystilanteeseen. Produktio toteutettiin devising-menetelmää soveltaen siten, että ryhmän kolme jäsentä keskenään sopi tasavertaiset ohjaaja-näyttelijä-työroolit. Produktion toteuttamiseksi tarvittiin tuottajaa, markkinointivastaavaa, puvustajaa, äänisuunnittelijaa, muusikkoa sekä lavastajaa, joista saimme ulkoistettua vain muusikon ja valosuunnittelijan kolmen hengen ydinryhmän ulkopuolisille tekijöille. Kaikki muut työtehtävät hoidettiin ydinryhmän kesken. Tässä luvussa käyn läpi Likaminn-esitykseen kohdistuvat henkilökohtaiset tavoitteeni näyttelijäntyössä, avaan prosessin kulkua ja kirjoitan yhteenvetona kuinka prosessi, jossa koin epäonnistuvani, kehitti taitojani näyttelijänä ja tekijänä.

2.1 Työtapana devising-menetelmän sovellus

Likaminn ydintyöryhmän toi yhteen kiinnostus fyysistä näyttelijäntyötä kohtaan, uteliaisuus tutkia teatteri- ja tanssitaiteen rajapintoja sekä innostus tutustua kiinnostaviin taide- ja liikuntamuotoihin kuten muun muassa jooga, butoh-tanssi, tarinankerronta, baletti, autenttinen liike ja five rhythms. Inspiroidumme näistä työmenetelmistä helposti yhdessä ja yhteiseksi päämääräksi esitykseen haluttiin fyysistä taituruutta ja aitoa orgaanista tulkintaa näyttelijäntyössä.

Koska ydintyöryhmän toi yhteen kiinnostus fyysiseen näyttelijäntyöhön Likaminn – prosessia sovellettiin devising-menetelmää siten, että emme valinneet yhtä ohjaajaa, vaan ohjaajantyö jaettiin jokaisen yhteiseksi vastuuksi. Tärkeää oli, että kaikki olisivat yhtä

suuressa vastuussa ohjauksesta ja että ohjauksellisista valinnoista oltaisiin samanmielisiä. Likaminn -produktiosta kirjoittamani loppuraportin merkinnästä hahmottuvat tuntemukseni ilmapiiristä työroolien jaon lähtökohdista:

Kukaan meistä ei ollut innokas ohjaamaan produktiota, vaan kaikki me halusimme näytellä. Siksi päädyimme devising-työtapaan, jossa meillä kaikilla olisi tasavertainen ohjaaja-näyttelijä-rooli (Pitkänen. Raportti 3.4.2012).

Teatteritaiteen maisteri Pieta Koskenniemi käsittelee devising-prosessia Osallistava teatteri, Devising ja muita merkillisyyksiä – teoksessaan. Koskenniemi kuvaa devising-prosessin toimivan kaaoksen ja kontrollin liittymäkohdassa. Koskenniemen mukaan ajalehtiminen järjestäytymättömyydessä tarkoittaa kykyä unohtaa päämäärä ja uskallusta irrottautua hallinnan tunteesta. Käytännön devising työn haasteiksi hän mainitsee sen, että uudenlaiset työtavat tuovat haasteita käytännön työhön ja esityksen synnyttäminen on hitaampaa. (Koskenniemi 2007, 21.) Nämä seikat ovat hyvin tunnistettavissa Likaminn-prosessista. Koin työn hitauden ja kaoottisuuden negatiivisena, sillä se vei huomiopistettä pois henkilökohtaisesta tavoitteesta kehittyä näyttelijäntyössä. Työskentelytapa hahmottuu raporttimerkinnästä puhekeskeiseksi, ei toiminnalliseksi. Merkinnästä selviää prosessin haasteiden painopiste:

Puhuminen tekotavasta ei loppunut, vaikka säännöt oli sovittu. Koko produktion aikana ryhmämme haki muotoaan ja tekotavat eivät vakiintuneet. Jäin jatkuvasti miettimään ja tarkkailemaan, mikä ryhmällemme toimii, mikä taas ei. (Pitkänen, M. Raportti. 3.4.2012)

Devising-sovelluksen haasteet käyvät ilmi tarkastellessani psykologian lisensiaatin Raimo Niemistön kirjoitusta ryhmän kaksoistavoitteesta. Ryhmän on toimittava tarkoituksensa mukaan tehokkaasti sekä huolehdittava omasta kiinteydestään. Ryhmän toiminta heikkenee ja olemassaolo lakkaa, jos niiden säännöt, tavat kokoonpano tai toiminta eivät ole tarkoituksenmukaista. (Niemistö 2007, 34–35.). Koskenniemen mukaan devising-ryhmällä on oltava kykyä unohtaa päämäärä. (Koskenniemi 2007, 49). Ryhmän on siis osattava säädellä itseään ruokkien luovuutta järjestäytymättömyydellä sekä samalla huolehtia vahvasta sitoutumisesta toimimalla tarkoituksenmukaisesti päämäärää kohti edeten. Kaaoksen ja järjestyksen välillä tasapainoilu vaati kolmen ohjaajanpäin työryhmältä itsesääätelyä ja kädenvääntöä käytiin työtavoista. Kuten edellä olevasta viittauksesta käy

ilmi, koin jatkuvan asioista keskustelun paikallaan polkemisena, ja koin käyttäväni runsaasti työaikaan ryhmän reflektointiin ja ryhmämme ohjaamiseen, jonka en kokenut olevan tarkoituksenmukaista omille tavoitteilleni kehittyä ryhmässä sen mukana tai koko ryhmän tavoitteelle valmistaa esitys.

Likaminn haluttiin toteuttaa fragmenttidramaturgisesti, sillä se koettiin sopivimmaksi vapautta antavaksi dramaturgian muodoksi. Tarkoituksenamme ei ollut luoda yhtä yhtenäistä juonellista tarinaa, vaan jokainen ohjaaja sai haluamastaan aiheesta omalla lähestymistavallaan luoda kohtauksen, johon valitsi päähenkilön. Näin jokainen sai myös näytellä kohtauksessa niin sanotun pääroolin. Näistä kohtauksista ja niiden välillä tapahtuvista siirtymistä muodostuivat fragmentit. Lisäksi esitykselle tehtiin alku- ja loppukohtaus. Kohtausten taustalle tehtiin ääniraita yhteistyössä muusikon kanssa. Jokainen ohjaaja vuorollaan piti huolta oman kohtauksensa harjoittelusta ja etenemisestä, ja kaikkien kolmen kesken yritimme yhdessä vastata kokonaisuudesta.

2.2 Näyttelijäntöön tavoitteet kariutuvat prosessissa

Likaminn-produktion suhteen henkilökohtaiset tavoitteeni oli kehittyä näyttelijänä fyysisesti, laajentaa kehollista kapasiteettiani tulkita, oppia tuntemaan kehollista luovuuttani, pyrkiä soveltamaan ja yhdistämään tanssia teatterissa, päästä irti estoista ja tehdä uusi aluevaltaus sanattomasta tavasta tehdä esitys. Nälkä näyttelijäntöön oli, ja on edelleen kova, ja haluan edetä vauhdikkaasti kehityksessäni. Janoan kokemuksia, jossa rikon rajojani ja yllätän itseni rohkeampana kuin saatoin uskoa. Haluan mennä epämurkavuusalueelle, mutta tarvitsen siihen ryhmän tai ohjaajan kannustusta ja tukea. Muut tavoitteeni produktiossa oli saada aikaan eteenpäin vierivä, iloinen työilmapiiri, antaa ja ottaa tilaa vuorovaikutuksellisesti ryhmässä, toimia ohjaajana, mutta ennen kaikkea tulla ohjatuksi. En koe, että tavoitteeni täyttyivät, sillä valtava työmäärä käytettiin ryhmän toiminnan säätelyyn, ryhmäprosessiin, ja varsinainen näyttelijän luova työ jäi osaltani taka-alalle.

Kaipaan hikeä. Fyysisiä, näyttelijäntööllisiä haasteita. Ei ryhmätyöhaasteita.

(Pitkänen, Työpäiväkirja.)

Ryhmämme valinnat devising-työn luonteesta olivat ristiriidassa suhteessa tavoitteitteni saavuttamiseen. Ristiriidassa ne olivat siksi, että vahvat persoonallisuudet ja erilaiset tottumukset vaikuttivat työtehtävien jakautumiseen ryhmäläisten kesken. Brownin (2000) mukaan teatteritaiteen tohtori Maaria Rantanen tulkitsee väitöskirjassaan *Takki väärinpäin ja sielu riekaleina – näyttelijöiden kokemuksia työstressistä ja – uupumuksesta* ryhmissä esiintyvän uskomuksia siitä, että jotkut ihmiset ovat kyvykkäämpiä tietyissä tehtävissä ja tämän uskomuksen perusteella syntyy kategorinen hierarkia. Rantanen kirjoittaa tiettyjen henkilöiden pystyvän ryhmän mielestä paremmin turvaamaan ryhmälle asetetun tehtävän päämäärien saavuttamiseen. (Rantanen 2006, 176). Koin, että kategorinen hierarkia ryhmässä, johon itsekin kuului, loi ristiriitaa ryhmän tavoitteen ja omien tavoitteeni välille. Teoria ryhmän kategorisesta hierarkiasta osaltaan selittää tuntemukseni siitä, kuinka koin ohjaajan vastuun langenneen minulle. Osana ryhmää kategorioiduin ohjaajantyön ja tuottajan tehtäviin, kun taas sisäinen pyrkimykseni oli kehittyä näyttelijäntyössä. Siitä syntyi sisäinen ristiriita, joka heijastui työn kokonaisuuteen ikävällä tavalla:

Roolini ohjaajana siis korostui ja se vaikutti näyttelijäntyöhöni negatiivisesti. Ohjasin itseäni näytellessäni, sillä koin olevani vastuussa ohjauksen esteettisistä valinnoista. Sensuuri kasvoi, ja lopulta päädyin lopulliseen solmuun. (Pitkänen, raportti 3.4.2012)

Anette Arlander nostaa Annukka Ruuskanen toimittamassa Nykyteatterikirjassa artikkelissaan *Tekijä esiintyjänä – esiintyjä tekijänä* devising-työn tekijyydestä olennaisia kysymyksiä devising-prosessista: *kenen materiaalista tai tarinasta on kulloinkin kyse? Kuka päättää, mitä lopulta käytetään? Mikä on materiaalia, mikä kokonaisuutta, teos?* (Ruuskanen 2011, 93). Liitän kysymykset Likaminn-prosessissa työn kaoottisuuteen ja siihen, ettei työ ankkuroitunut mihinkään. Näiden kysymysten kanssa kamppaillessamme produktio eteni kokemukseni mukaan ryhmädynamiikan ja persoonallisuuksien sekä intuition ehdoilla.

Mitä pidemmälle prosessi eteni, sitä enemmän minusta alkoi tuntua, että minulle lankeaa paljon käytännöntehtäviä. Olin edelleen useimmiten se henkilö, joka kutsui ryhmän koolle asioiden pariin, eli uskon, että käytin vapaa-ajasta suuremman ajan ja vaivan työjärjestyksen tekoon mitä muut. Työstä edelleenkin ei oltu jaettu vastuualueita, vaan kaikki tehtävät kuuluivat kaikille. (Pitkänen, raportti 3.4.2012).

Ohjaajan roolin korostuminen työryhmässä vaikeutti työtäni näyttelijänä, sillä koin olevani ohjaaja näytellessäkin. Koin näyttelijänä olevani yksin vastuussa esteettisistä valinnoista lopputuloksessa. Ehkä tunsin työskenteleväni yksin ryhmästä eristettynä. Itsesensuuri näyttelijäntyössä kasvoi ja johti pahimmillaan työskentelyn totaaliseen pysähtymiseen. Yritin tuottaa heti esitysvalmista materiaalia, turvautua analysoimaan työtäni tarkkailemalla itseäni, enkä uskaltanut olla prosessissa näyttelijäntyössä tai asettua ohjattavaksi. Näyttelijä ja näyttelijäntyön ohjaaja Judith Weston kirjoittaa lopputulokseen suuntautuvan ohjaamisen olevan haitallista, koska se lukitsee roolihahmot liian aikaisessa vaiheessa ja jättää roolityön kaksiulotteisiksi. Tällaisessa ohjaustavassa ohjaaja (tässä tapauksessa näyttelijä itse) pyrkii antamaan näyttelijän esitykselle muodon kuvailemalla sitä, miltä haluaa valmiin lopputuloksen näyttävän. (Weston, 1999. 34).

Yhdysvaltalainen psykologian professori ja flow-käsitteen tutkija Csikszentmihalyi kirjoittaa informaation, joka on ristiriidassa yksilön tavoitteiden kanssa johtavan tietoisuuden epäjärjestykseen eli psyykkiseen entropiaan. Informaatio, joka on ristiriidassa tavoitteiden kanssa, koetaan uhkaavana. Yksilön tavoitteiden keskeisyydestä riippuu kuinka paljon tarkkaavaisuutta täytyy suunnata uhan tyhjäksi tekemiseen. Tällöin jää vähemmän tarkkaavaisuutta vapaaksi käsittelemään muita asioita. Kun psyykinen entropia pitkittyy, tehokkuus kärsii tai *itse* saattaa heiketä niin paljon, ettei itse enää kykene kohdistamaan tarkkaavaisuutta ja pyrkimään tavoitteisiinsa. (Csikszentmihalyi 2005, 65–66.)

Näyttelin pääroolia kohtauksessa, joka nimettiin Makkarapaketiksi tai Makkarapaketin tarinaksi. Nimi tuli butoh-tanssiin pohjaavan harjoitteen kautta, jossa vieras esine päätyy keskelle luonnonelementtiä. Esitykseen valikoitui mielikuva makkarapaketista nuotiossa. Prosessin aikana ei kirjoitettu kohtaukselle käsikirjoituksia, vaan liikkeellisen harjoitteen pohjalta ohjaaja poimi tapahtumat ja muotoili kohtauksen kaaren. Käsikirjoituksen korvasi koreografia ja repliikit liike. Koreografia synnyttiin kohtauksen kaaresta kirjoittaen liikekieleen se, mitä kohtauksessa tapahtuu. Kohtaus alkoi kontaktista kahteen vastaanäyttelijään ja päättyi monologi-osuuteen, niin että näyttelemäni makkarapaketin koreografia sijoitettiin etulavalle kahden muun näyttelijän sijoituessa etäälle takalavalle. Kohtauksen aiheena oli irrottautuminen yhteisöstä. Kohtauksen teeman mukaisesti koin myös irrottautuvani kontaktista kahteen muuhun näyttelijään. Vuorovaikutus yleisön kanssa oli hatara, koska harjoitteen mukaan pyrin tiiviisti keskittymään kohtauksessa olennaisimpaan eli mielikuvaan makkarapaketista nuotiossa. Dialogia ei syntynyt. Toistin

koreografiaa samanlaisena, enkä antanut mielikuvituksen viedä minua uusille vesille, sillä tunsin turvattomuutta, ajelehtivuutta ja suunnatonta epävarmuutta. Takerruin suorittamaan koreografiaa, koska en tavoittanut kohtauksen näyteltävän sisällön ydintä. Tällöin kävi niin, että hain materiaalista näyteltävää koreografisoidusti siten, että ulkokohtaisesti ajattelin valmiiksi millaisia tunteita roolihahmolla olisi pitänyt olla ja pinnistelin saadakseni tunteen näkyväksi. Judith Westonin mukaan heti kun näyttelijä yrittää tuntoa jotakin tai tuottaa tunteen käskystä, hän näyttää näyttelijältä, ei oikealta henkilöltä. (Weston, 1999. 37). Tällöin ei voida puhua tulkitsemisesta, vaan suorittamisesta tai selviytymisestä. Roolisuoritukseni jäi mielestäni ontoksi ja elottomaksi. Näin kommentoin tuntemuksiani roolityöstä:

--mä kommentoin siinä pitkin harjotuskautta et musta tuntuu että mä en pääse ollenkaan näytteleen. ja että näyttelijäntyö saa viis prosenttia mun kapasiteetista ja sit mun pitäs esiintyä ehkä siinä on joku semmonen kierre jopa, et se esiintyminen alkaa tuntua niin pahalta ku tietää että mä en vaan pysty panostaan siihen. (M. Pitkänen, Litteroitu haastattelu 29.3.2012)

Haastattelusta käy ilmi kokemus vähäisestä panostuksesta näyttelijäntyöhön sekä siitä johtuva pahan olon tunne, joka pitää sisällään häpeää, epäonnistumista ja epäuskoa omaan näyttelijäntyöhön. Puheesta käy ilmi myös kokemus jonkin estävän pääsyn käsiksi keskeisimpään tavoitteeseen, eli näyttelemiseen. Kokemuksesta näyttelemisestä kohtauksessa voidaan huomata tarkkaavaisuuden vähyys sekä ristiriitainen informaatio tavoitteiden kanssa. Nämä ovat psyykkisen entropian tunnuspiirteitä. Haastattelussa peräänkuulutan dialogisuutta näyttelemisessä huomattessani vuorovaikutuksen puuttumisen tuovan irrallisuuden tunnetta:

--kaiken kaikkiaan musta se roolisuoritus oli todella irrallinen eikä vuorovaikutuksessa oikein kenenkään kanssa— (M. Pitkänen, Litteroitu haastattelu 29.3.2012)

2.3 Epäonnistuminen ja sen merkitys oppimisessa

Päällimmäinen tunne Likaminnia muistellessani on epäonnistuminen. Epäonnistuin omien tavoitteiden saavuttamisessa sekä koko ryhmän tavoitteissa. Lannistuminen tavoitteiden eteen työskentelyssä, puristuksen kautta tekeminen ja virtaavuuden puuttuminen

ryhmätyössä sai minussa aikaan haluttomuutta. Haluttomuudesta seurasi huono omatunto ja kysymys omasta työmoraalista ja vastuuntunnosta työpanoksessa.

Aiemmassa perustelin kuinka henkilökohtaiset tavoitteeni produktion suhteen olivat ristiriidassa ryhmäprosessin kanssa. Ristiriitaa voisi kuvailla pyristelyksi vastavirtaan. Jossain vaiheessa taivuvin vaihtamaan suuntaa. Se ei tuntunut oikealta, joten katkeroiduin. Tunsin, että olen laittanut työpanokseni turhuuteen. Työlläni ei ollut itselleni merkitystä. Vanha kiinalainen sananlasku kuvasti tuntemuksiani työn aikana: *vesi virtaa tyhjyyteen*.

Valtiotieteen tohtori ja filosofi Maija-Riitta Ollila kuvaillessaan *ryhmäajattelua* siteeraa Jerry B. Harveyn ihmettelyä tarinasta kirjassa *The Abilene paradox*, jossa neljän täysjärkistä ihmistä lähtee yhdessä Abileneen tuskastuttavan kuumana päivänä, vaikka kukaan ei halua mennä sinne. Näin käy, kun ryhmä ei kykene ohjaamaan yksimielisyyttä. Ollila toteaa, kuinka monissa ryhmissä on aiheellista kysyä, olemmeko kaikki yhteisellä päätöksellä menossa jonnekin, minne kukaan ei tahdo. Vastaavaa ihmettelyä olen tehnyt Likaminnin suhteen. Kuinka asiat menivät niin kuin menivät? Ja miksi? Ollilan mukaan tällaiset ryhmät, jotka eivät osaa johtaa yksimielisyyttä, ilmaisevat kuutta piirrettä. (1) Jäsenet ovat yksilöinä yksimielisiä tilanteen tai ongelman luonteesta. (2) jäsenet ovat yksilöinä samaa mieltä siitä, mitä pitäisi tehdä tilanteen tai ongelman käsittelemiseksi (3) jäsenet epäonnistuvat kommunikoinnissa, eivätkö he osaa kertoa riittävällä tavalla haluistaan toisilleen. Syntyy virheellinen oletus siitä, mistä ollaan yksimielisiä (4) jäsenet tekevät kollektiivisia päätöksiä pätemättömän tai epätarkan informaation avulla. Näin päädytään tekoihin, jotka tuottavat organisaation (tässä tapauksessa ryhmän) päämäärien vastaisia tuloksia (5) keskinäinen syytely, turhautuminen, ärtymys, tyytymättömyys, viha organisaatiota (ryhmää) kohtaan (6) jäsenet eivät käsittele yleisen tason ongelmaa – kyvyttömyyttä johtaa yksimielisyyttä – vaan aloittavat koko prosessin taas alusta toisessa asiassa entistä suuremmalla vimalla. (Ollila 2008, 316–317.)

Ollilan kuvaus ryhmästä, joka ei osaa johtaa yksimielisyyttä kuvaa osuvasti Likaminn-prosessia. Ollilan viides piirre, jota ryhmä ilmentää, avaa selityksen tuntemuksiini. Tyytymättömyys, ärtymys ja viha johtuvat ryhmän kyvyttömyydestä johtaa yksimielisyyttä. Tutkimalla prosessin kulkua ja soveltamalla ajatuksia Ollilan mainitsemiin piirteisiin huomaa mahdollisuuksia vaikuttaa prosessin kulkuun. Kommunikoinnin tarkkuus, informaation riittävyys ovat asioita, jotka voivat katkaista kierteen. Keskustelua käytiin Likaminn-työryhmän kesken paljon, mutta oliko se laadultaan suoraa ja vilpitöntä?

Koen, että juuri harjoitusten ajautuminen keskusteluun oli yksimielisyyden johtamista pois keskeisestä tavoitteesta, tekemisestä. Ollilan mukaan suora ja vilpittömä keskustelu ei tavallisesti onnistu ryhmässä, koska jo pelkästään ryhmässä toimiminen sellaisenaan tuo yksilöiden käyttäytymiseen uusia sävyjä. (Ollila 2008, 319)

Esiintyminen Likaminnissa oli jo esityksen erikoisen tyylin johdosta jännittävää, mutta kokemus työssä epäonnistumisessa teki esiintymisestä kauhistuttavaa. Katseen alla oleminen vaati minulta itseni ylittämistä uskalluksessa. Produktiossa lähdin nimenomaan hakemaankin rajojen ylittämisen kokemuksesta. Siinä suhteessa produktiossa onnistuttiin, mutta onnistumisen kokeminen oli esityksestä selviytymistä ja sen loppuun asti viemistä. Tunsin häpeää, pelkoa, kiusaantuneisuutta ja halusin pyydellä yleisöltä anteeksi. Halusin myös selitellä yleisölle syitä, miksi esitys näyttää tältä, ja kertoa kuinka en halunnut tähän tilanteeseen. Halusin sanoa, että tämä ei ole se kuka olen. Tiedostin, että esiintyjän ei ole sopivaa esiintyä yleisöltä anteeksipyydellen tai nöyristellen, mutta huomasin, että anteeksipyytely paistaa minusta väistämättä läpi. En millään *uskonut* Likaminniin. Uskomisella tarkoitan tässä tasapainoa ja hyvää oloa, jonka esiintyjän on mahdollista saavuttaa suhteessa esitettävään teokseen. Uskomisen esitykseen johtaa esiintyjän päinvastaiseen toimintaan, kuin edellä mainitsemani anteeksipyytely.

Kuitenkin katseenalaisena ollessamme pääsimme lähimmäs tavoitteita, eli näyttelemistä. Koeyleisöä käytettiin avoimissa harjoituksissa. Koeyleisö koostui usein koulutovereista ja läheisistä. He saivat pienen palan ohjaajan vastuusta, koska esiintyjäryhmältä puuttui ulkopuolinen katse, joka tarkastelisi kokonaisuutta. Koeyleisön rooli harjoituksissa ja palautteenanto muodostui vitsiksi. Se toi meille katseenalaisena olemisen tunteen ja näin mahdollisti näyttelemisen. Käytännössä se tarkoitti sitä, että työryhmä lakkasi selittämästä draamaa auki verbaalisesti, vaan itse asiassa näytteli. Harjoituksissa, joissa oli koeyleisöä, oli heittäytyttävä tekemään ja olemaan dialogissa toistemme kanssa. Me todella kuuntelimme toisiamme ja olimme kontaktissa, ja vasta siitä alkoi näytteleminen, draama ja teatteri. Hyvien harjoitusten jälkeen heräsi kysymys ”miksi emme aina treenaa tällä tavoin? Miksi sorrumme jutteluun?” Näyttelemisestä puhuminen ei ole näyttelemistä.

Joissakin harjoituksissa, joissa ei ollut koeyleisöä, yritin saada katseenalaisena olemisen tunnetta keinotekoisesti aikaan nauhoittamalla harjoituksen videokameralla. Kameran oli tarkoitus auttaa työryhmää saavuttamaan kontakti. Ohjaajan silmä oli ulkoistettu. Ajatus oli, että kamera saisi meidät tekemään parastamme. Katsomalla nauhoitettuja videoita

pyrin poimimaan parhaita draaman ja kuuntelun hetkiä, ja samalla tutkimaan näyttelijäntyöni heikkouksia ja vahvuuksia. Pysin hakemaan suuntaa, mitä kohti yritän kehittyä. Yritin jälleen ohjata itseäni. Olin taas tutkijan ja ohjaajan roolissa, en näyttelijän. Pahinta on se, että pyrin luottamaan näyttelemisessä pelkästään omaan analyysiin:

Musta tuntuu, että musta näkyy etten usko juttuun enkä siksi uskalla. Himmailen. Se näkyy nauhalta. (Pitkänen, työpäiväkirja)

Pitkittynyt psyykinen entropia heikensi työtehokkuutta niin, että työ pysähtyi välillä täysin.

En millään pystynyt olemaan tuulen tempaiseva makkarapaketti. yritin, mutten tarpeeksi tosissani. olin vain naurettava tömistellessäni lattiaa. ja tiesinhän että osaan! osaan liikkua tuulena viimeksi keskiviikkona harjoittelin sitä poetic body –tunnilla! (Pitkänen, työpäiväkirja)

Prosessista puuttui iloa ja huumoria. Pelko joutua naurunalaiseksi oli suuri. Suhtauduin työhön ryppyotsaisen vakavasti. Yleisön vastaanotto pelotti. Olen merkannut työpäiväkirjaan tuntemuksiani puffiesityksestä yleisölle:

Sydän hakkasi, pulssi kiihtyi, vasen korva ja posket helotti punaisena. rauhoitin itseäni hengityksellä. Mutta yleisö auttoi keskittymään ja hyvään tahtotilaan yhdessä, ryhmänä. (Pitkänen, työpäiväkirja)

Tästäkin merkinnästä käy ilmi ulkopuolisen katsojan tärkeä rooli näyttelijälle. Ongelmamme alkoivat siitä, että ilman koyleisöä näyttelijältä puuttui aina joko vastaanäyttelijä tai katsoja-ohjaaja.

Epäonnistumisen kokemukseen sisältyy tunne siitä, että jäin näkymättömäksi kokoonpanossamme esityksessä. Tunnetta vahvasti osittain esityksestä saamani palaute sekä mediahuomion vähäisyys osaltani. Ainakin kaksi tuttavaani kommentoi ihmetelleensä näkymättömyyttäni esityksessä. Lehtikritiikissä kahden muun esiintyjän suoritusta ruodittiin yksityiskohtaisemmin siinä missä oma roolisuoritukseni ohitettiin. Rantanen mainitsee väitöskirjassaan näyttelijän menestymistä työssään mitattavan medialta saadulta huomiolla ja palautteella. (Rantanen 2006, 181). Näkymättömäksi jäämisen kokemukseen kuului kipeä tunne siitä, että minä yksin ryhmän jäsenenä en näy.

Epäonnistuminen prosessissa oli suuri pettymys. Alkaessamme yhteistyöhön meillä oli yhteneväiset visioit. Olimme samanmielisiä. Prosessin aikana ei syntynyt yhdessä tekemisen riemua, eikä niin sanottua joo-ja-henkeä. Työ muodostui epäkiinnostavaksi, epäkiitolliseksi eikä inspiroinut. Työ oli pakkopullaa. Työ oli suhteettoman rasittavaa palkitsevuuteen nähden. Likaminn oli selviytymistä, vaikka näyttelemisen tulisi olla jos ei nautiskelemista, niin mielekästä edes. Kokemukseni pohjalta, nämä ovat tunnusmerkkejä työssä ja produktiossa epäonnistumiselle.

Epäonnistumisen kokemus saa pohtimaan syitä epäonnistumiselle sekä sitä millainen todella on hedelmällinen maaperä näyttelijän luovuudelle. Parhaimmillaan devising-menetelmä avaa uusia ovia tekijyyteen ja kyseenalaistaa perinteistä hierarkiaa teatterissa. Devising-työtavassa ja kyseisessä rooliassa teatteri-ilmaisun ohjaaja tai näyttelijä voi päästä hyödyntämään moniosaamistaan ja tuntee itsensä ajattelevaksi taitelijaksi, joka vaikuttaa työhönsä. Hän voi toteuttaa itseään kaikilla niillä teatterin osa-alueilla, jotka hän kokee palkitseviksi. Tässä tapauksessa kuitenkin ei käynyt niin, vaan työn rasittavuus ja vahvat epäonnistumisen kokemukset viittaavat siihen, että arvoni teatterityössä eivät toteutuneet. Epäonnistumisen kokemisen myötä voin alkaa hahmottaa käsitystäni siitä, mitä näyttelemisen on ja mitä arvoja siihen liittyy. Tulkiten tutkimani pohjalta, että näyttelijänä pidän tärkeänä työympäristöä, joka olemassaolollaan kannustaa heittäytymään ja pyrkimään pois itsekritiikistä sekä -sensuurista. Näyttelijäntyössä keskeistä on kontakti ja kuuntelu. Lopputulos valmistuu vain antoisien harjoittelukauden myötä, jossa kokeillaan käytännössä dialogisesti ja fyysisesti tehden, luodaan uutta edeten kohti päämäärää. Harjoitteluvaiheessa tulee uskaltaa olla prosessissa, eikä pyrkiä ensimmäisenä valmiiseen lopputulokseen. Näyttelemisen on myös ennen kaikkea fyysistä toimintaa, ei niinkään näyttelemisestä keskustelemista. Näyttelemisessä keskeistä on myös *nähdyksi tulemisen tunne*. Nähdyksi tulemisella tarkoitan ohjaajan sekä yleisön katseen alla olemista, sekä myös sisäistä tuntemusta ryhmäprosessin aikana, jonka myötä tunnen tekemiseni merkitykselliseksi ja itseni olemassa olevaksi osana ryhmää. Nähdyksi tulemisen tunne esiintyessä viestii vankasta läsnäolosta, kun näyttelijä roolin suojaamana rehellisesti paljastaa osan sitä, millainen hän on.

3 TÄYSPUUVILLAKUOSI – ENSEMBLETYÖSKENTELYÄ TEKSTILÄHTÖISESTI

Täyspuuvillakuosi-produktio toteutettiin seitsenhenkisellä ohjaajavetoisella ryhmällä, joka pyrki työskentelemään ensemblenä Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa kevättalvella 2012. Neljä esitystä Kokkolassa Pohjoismaisella taidekoululla sai jatkoa Tampereen teatterikesän off-ohjelmistossa sekä mahdollisesti muitakin jatkoesityksiä on luvassa. Työryhmän innostuksesta kertoo se, että se on jatkaakseen yhteistyötä perustanut itsestään ryhmän, joka sai nimekseen MURTO Ensemble. Täyspuuvillakuosi on sotänäytelmä, jonka on kirjoittanut Okko Leo osaksi Siniväriset -kantaesitystä. Näytelmässä ovat pääosassa suomalaiset lotat toisen maailmansodan aikaan. Näytelmän juoni tapailee Stanley Kubrickin kulttielokuvan Full Metal Jacket juonta. Tässä kappaleessa kerron tarkemmin Täyspuuvillakuosin valmistamisesta, näyttelijäntyöstä ja ryhmäprosessista, ja päädyn pohtimaan onnistumisen kokemusta näyttelijän kehityksessä.

3.1 Näyttelemisen ryhmässä ja prosessissa

Päällimmäiset tuntemukseni Täyspuuvillakuosi-prosessista ovat, että sitä siivitti ryhmästä kumpuava innostus, yhdessä tekemisen ilo ja palo tehdä teatteriesitys, jolla on merkitystä työryhmälle itselleen sekä katsojalle. Esitys vaati ryhmältä paljon uskallusta, sillä sotänäytelmän teksti on teemoiltaan raskas. Kyse on nuorista lotista ja sotilaista ääriolosuhteissa toisessa maailmansodassa. Tulkinassamme nousi esiin ihmisyyden ja muottiin mahtumisen teemat. Tyyliltään tulkintamme oli karnevalistinen. Täyspuuvillakuosi-teksti haastoi kutkuttavasti rajojen rikkomiseen, ohjaaja vapautuneeseen ilmaisuun ja läsnäoloon sekä rohkeuteen päästä estoista eli produktio vastasi hyvin tavoitteisiin, jotka asetin itselleni jo Likaminn-produktion kohdalla.

Tutkiessani harjoituksista tehtyjä työpäiväkirjan merkintöjä, suurin muutos edeltäviin merkintöihin on että aloin kirjoittaa omasta näyttelijäntyöstäni enkä enää näyttelijäntyöstä yleisesti. Kirjoittaessani minut valtasi tuntemus siitä, että nyt todella kirjoitan relevantista kokemuksesta, ja teen sellaisia huomioita, jotka todella auttavat näyttelijyyteni kasvun ytimen etsimisessä.

Työpäiväkirjassa on itsekriittisiä merkintöjä estoista, siitä kuinka olen saanut itseni kiinni *nynnyilystä*. Nynnyilyllä tarkoitan sitä, kun näytellessään näyttelijä vastaanottaa impulssin kumpuavan joko itsestään tai ympäristöstä esimerkiksi vastaanäyttelijältä, mutta ei vastaa tai tartu siihen spontaanisti, vaan sulkeutuu hakemaan toista ratkaisua, jolloin kontakti katoaa. Myönnän olleeni *huono* ja näytelleeni pinnallisesti, epäorganisesti, *jäkittäen* eli minulla on ollut tarpeetonta lihasjännitystä. Tarkat refleктоivat huomiot sekoittuvat työpäiväkirjassani kärsimättömyyteen ja suuttumukseen, mutta myös anteeksiantoon ja armollisuuteen itseä kohtaan. Hyvin varhaisessa vaiheessa prosessia kirjoitan tajunneeni olevani osa ryhmää, joka on prosessissa. Hoksaan, etten harjoittele yksin. Keskenäisyyden sietokyky kasvaa ymmärryksen myötä. *Nythän vasta kokeiltiin ja syntyi yhdessä toimintaa.* (Pitkänen, työpäiväkirja.)

Vähitellen prosessin edetessä yhteinen näyttelemisen tapa löytyi ohjaajan avustuksella. Päiväkirjaan olen merkinnyt ohjaajan kommentin *pudottaa* rooli pois, eli lähentää ilmaisu kohti minua itseäni ja vähentää *näyttelemistä*. Näyttelemisellä tarkoitan tässä teatraalista kliseistä ilmaisu, joka lähtee näyttelijän ulkokohtaisesta olettamuksesta siitä, miltä hänen tulisi näyttää, eikä sisäisestä tahdosta saavuttaa roolin pyrkimys. Ohjeen omaksuttuani olen vapautuneemmin uskaltanut olla arkinen ja luopunut ylimääräisestä pinnistelystä. (Pitkänen, työpäiväkirja.) Weston kirjoittaa näyttelijän rehellisyydestä, että näyttelijän tulee olla työssään totuudellisempi, mitä normaalisti käyttäytyessään ja että näyttelijän täytyy aloittaa itsestään, havainnoida omilla aisteillaan ja tuntea omilla tunteillaan. (Weston 1999, 77). Uskon, että ohjaaja on pyrkinyt Westonin mainitsemaan rehelliseen ilmaisuun.

Prosessin aikana huomaan merkinneeni työpäiväkirjaan sekä onnistumisen kokemuksia että juuri oppimissa asioissani epäonnistumisia. Näyttelemisen perustaidot tuntuvat olevan hyvänä päivänä hyvin yksinkertaisia ja itsestään selviä, mutta useimmiten juuri perusasioiden harjoittelu tuntuu vaikeimmalta. Perusasioilla tarkoitan tässä läsnäoloa, kuuntelua ja heittäytymistä.

Ennen kaikkea onnistumisen kokemusten myötä luottamus omaan tekemiseen kasvaa. Luottamuksen myötä annan itselleni luvan epäonnistua - välillä. Toisinaan taas mokatessani tunnen syyllisyyttä ja häpeää. Kaiken kaikkiaan työskentely ryhmässä on sitoutunutta, fyysistä ja palkitsevaa. Työskentely jopa niin fyysistä, että huomaan kuntoni kohenevan. Jo se itsessään palkitsee. Alan saada roolihahmostani kiinni ja elää Reetan

elämää. Välillä mainitsen ryhmäläisille harjoitusten jälkeen, että *Reetta jäi päälle*. Niin vahvasti sukelsin roolini nahkoihin, että harjoitusten ulkopuolella huomasin käytöksessäni pieniä muutoksia.

Jo aiemmissa produktioissa ohjaajat ovat palautteessaan kommentoineet minua vastuuta ottavaksi näyttelijäksi. Olen jäänyt pohtimaan kuinka se ilmenee minusta. Päiväkirjamerkintöjä lukiessani huomaan, että pohdin mitä ohjaaja ajattelee kun teen huonosti. Poden syyllisyyttä siitä, jos en heti tuota valmista. Otan vastuuta onnistumisesta, mutta onnistua voi vain harjoittelemalla ja luovuttamalla onnistumiseen pyrkimisestä. Westonin (1999, 75, 73) mukaan riskinoton suurin vihollinen on ”oikein” tekemisen paine. Ottamalla riskin roolihenkilöstä tulee elävä. Weston kirjoittaa myös näyttelijän paradoksaalisesti suojaavan esitystään olemalla täysin vapaa, läsnä ja tarkkailematta itseään. Näyttelijä on uskottavampi ja mielenkiintoisempi ollessaan vapaa, läsnä, tässä ja nyt, vaikka hänen tunteensa tai asenteensa olisi kohtaukseen ”väärä”, kuin ollessaan kireä ja pingottunut pitäessään kiinni ”oikeasta” tunteesta tai asenteesta. (Weston 1999, 93).

Prosessin edetessä alan luottaa omaan näyttelijäntyöhön ja innostun onnistumisenkokemuksista näyttelijäntyössä.

Alan löytää luottamusta itsen. Eikä haittaa, jos epäonnistun. (Pitkänen, työpäiväkirja)

Löysin pieniä muruja läsnäolosta ja hengittämisestä. Ei tarvinut puristaa, olla vaan siinä. (Pitkänen, työpäiväkirja)

Merkinnöistä voin tulkita ottaneeni riskin, luopuneeni *näyttelemisestä* ja saavuttaneeni läsnä olevaa näyttelemistä.

Produktiossa näyttelijälle jäsentyy ryhmän merkitys:

Teksti ei välillä aukea mulle yhtään, enkä hahmota sotaa ympäristönä, mutta treeneissä kaikki jotenkin muuttuu hämmästyttävän selkeäksi! (Pitkänen, työpäiväkirja)

Prosessi ohjaajan määrittelemällä työtavalla haastoi näyttelijöitä tarjoamaan materiaalia. Kohtauksia ei juurikaan analysoitu tai puhuttu auki mitä kohtauksessa pitäisi olla, vaan draamallinen toiminta kuten käänteet syntyivät kontaktissa tehdessä. Minä näyttelijänä valmistauduin kohtausharjoitteluun opettelemalla repliikit ja tutkimalla roolihahmoni tahdonsuunnat. Kohtausharjoitukset aloitettiin tekstin lukemisella vapaasti liikkuen ja kontaktia ottaen tilassa. Harjoituksessa näyttelijän oli lupa *roiskia*. Harjoituksissa ei

vakiinnutettu koreografiaa, asemointia tai tuloja, vaan pyrittiin pitämään näyttelijät vapaina liikkumaan ja kokeilemaan, millaista fyysistämistä kohtaauksessa voi olla. Näyttelijän tekijyys jäsenyi prosessin myötä:

Voisin tarjota rohkeemmin, työtapa sallii sen. Minunhan se on tiedettävä roolihahmon ajatukset eikä ohjaajan. (Pitkänen, työpäiväkirja)

Tekijänä alan vaatia itseäni tietämään ja tuntemaan roolihahmon sisäiset liikkeet ja huomaan, että voin tarjota näyttelemistä niiden johdattelemana. Produktiossa nautin siitä, ettei sisäisiä liikahtuksia purettu auki, vaan vaalimme *näyttelijän salaisuutta*. Alan myös luopua *analyysistä* ja pyrkiä tietoisemmin olemaan läsnä impulsseille tilanteessa:

Tuntuu että sinne maailmaan pitää vaan sukeltaa. Pää edellä, järki pois. Lopettaa ”oikean hakemisen” ja hyökätä vaan. Ja haavoittua. Päästää irti, antaa mennä. (Pitkänen, työpäiväkirja)

Työpäiväkirjassa on merkintöjä siitä, kuinka vaikeata toisinaan analyysistä on luopua:

Musta tuntuukin, että pelastautuakseni pyrin harjoiteltuun toisintoon. Varjelen itseäni näytelmän elämältä. Mutta en tyydy siihen, vaan alan ”näytellä” ja puristan tunnetta. Olenhan katseen alaisena, jotain täytyy tapahtua. Uskaltaisin vaan olla. Alasti. Kesken. Suoja pois! (Pitkänen, työpäiväkirja)

Analyysillä tarkoitan sitä, mitä Weston sanoo tunteiden tuottamiseksi ajattelemalla. Aina kun näyttelijä yrittää tuottaa tunteita ajatellen, että roolihenkilöllä pitäisi olla niitä, on näyttelemisen vaarassa muuttua veteläksi ja teatraaliseksi. Näyttelijän esitykseen hiipii pakostakin ainakin hitunen itsetarkkailua. Heti kun he alkavat muodostaa kuvaa henkilöstä miettimällä, mitä tunteita tällä pitäisi olla, katoaa mahdollisuus aidosti jännittävään tapahtumaan tunteiden tasolla. (Weston 1999, 38)

Painiskelen *auki olemisen* haasteessa. Näyttelijä tiedostaa haluavansa tehdä työn niin kuin *osaa*, mutta huomaa sen olevan *aineksetonta* toisintoa. Huomio siitä, että *auki oleminen* tai läsnäolo pelottaa saa aikaan puristusta. Tekijä ei uskalla *asettua olemiseen*. Ei siis luota siihen että on mielenkiintoinen vaikka ei tekisi mitään. Ohjaaja kannusti palautteessaan olemaan *huono* ja vaikuttamaan toisista näyttelijöistä. Vaikuttaminen johtaa elävään kontaktiin näyttelijäntyössä. Kontaktiakin voi *näytellä* ilman että sitä todella on näyttelijöiden välillä esimerkiksi katsomalla vastaanäyttelijää silmiin, ilman että todella *näkee*.

Produktiossa en kokenut olevani valmis enkä loistava näyttelijä, mutta mikä tärkeämpää, koin päässeeni käsiksi keskeisiin haasteisiin näyttelijäntyössä. Tekeminen oppimisen riemun siivittämänä tuntui merkitykselliseltä. Mikä tärkeintä, prosessissa saattoi nautiskella näyttelemisestä. Näytteleminen palkitsi, mutta jätti entistä suuremman nälän jatkoa ajatellen:

Pyrin siihen riskiin, siihen epätasapainoon, läsnäoloon, vaarantunteeseen ja pois tunteen pumppaamisesta altistumiseen ja mielikuvitukseen ja kuunteluun, mutta loppua kohden tuntui että riskiin oli vaikea päästä. Pysyin monessa mukavuusalueella. Tulin turvasta pois vain kun tuntui siltä. Mun pitää enemmän uskaltaa olla huono. (Pitkänen, työpäiväkirja)

3.2 Koheesio ja ryhmässä onnistuminen

Ensemble-ryhmässä vallitsi voimakas koheesio. Koheesiolla tarkoitetaan Niemistön mukaan jäsenten ryhmää kohtaan tuntemana vetovoimana ja samanmielisyytenä, joka ymmärretään usein myönteiseksi. (Niemistö 2007, 57). Maaria Rantanen vetää yhteen väitöskirjassaan Elovainion (1994) ja Baron & Kerrin (2003) käsitystä koheesiosta ja tulkitsee, että koheesio vaikuttaa muun ohella myös ohjaajan keskeinen rooli (Rantanen 2007, 174). Tämä selittää osaltaan ohjaajan merkittävyyttä ryhmäytymisen kannalta. Täyspuuvillakuosin työryhmässä koheesio kantoi alusta esityskauden loppuun. Innostunut yhteistyö eteni helposti ja luontevasti kohti päämäärää, eli esitystä. Csikszentmihalyin mukaan psyykkisen entropian vastakohta, optimaalinen kokemus, on *flow*. Flow, virtaavuuden tila on sellainen, jossa tarkkaavaisuus voidaan vapaasti kohdistaa tavoitteiden saavuttamiseen, koska ei ole mitään epäjärjestystä, joka pitäisi korjata kuten psyykkisessä entropiassa. (Csikszentmihalyin 2005, 70)

Toiminnan tarkoituksenmukaisuutta harjoituksissa edisti ohjaajan ja näyttelijöiden tekijyyden suhde. Työroolit asettuivat luontevasti niin, ettei niiden selvittämiseen tarvinnut käyttää luovuutta. Päästiin heti käsiksi toiminnalliseen tekemiseen. Devising-menetelmää leimaavalta hitaudelta säästyttiin, kun työtehtävät eivät olleet päällekkäisiä eikä työtä tarvinnut tehdä niin sanotusti moneen kertaan. Käytännön järjestelyihin ja päätöksentekoon ei tarvittu kuluttavia keskusteluja, vaan ohjaajan tekemillä päätöksillä saavutettiin vaivattomammin konsensus. Perinteinen ohjaaja-näyttelijä-roolijako auttoi niin sanotun ”joo, ja..” – työmentaliteetin vallitsevuutta. Työroolitus oli suotuista sille, että toimimme toisiamme täydentävästi, emme päällekkäin.

Ensemblen tavasta toimia, esimerkkinä käy tapaus, joka sattui kun ideoimme näytelmän aloitusta. Näytelmä alkaa Runnin monologilla. Sisääntuloksi keksittiin tulo ikkunasta sisään. Idea oli kaikkien mielestä hyvä. Kun jälkikäteen muisteltiin, kenen idea tulo oli, kukaan ei osannut varsinaisesti sanoa, mutta ainakin kolme ryhmäläistä oli sitä mieltä, että idea oli vähintään osaksi heidän. Useampi ryhmäläinen ajatteli samaa asiaa, mutta vain yksi ennätti lausua idean ääneen, mutta kukaan ei muista kuka tämä oli. Ehkä ryhmä oli jo muodostunut yhdeksi, ettei yksilöillä ollut enää merkitystä.

Työskentelyn keskiössä oli yhdessä tekeminen, ja onnistumisen kokemukset kumpusivat yhdessä onnistumisesta. Produktiossa kehittyminen oli suotuisaa, koska työilmapiiri oli kannustava, ilot olivat yhteisiä ja onnistumiset pitkin matkaa palkitsevia. Harjoittelu ja keskeneräisyys sallittiin. Suhtautuminen mokaamiseen kasvatti minussa näyttelijän luovuutta. Mokia ei tarvinnut vältellä, vaan ohjaaja kannusti menemään horjahdusta kohti. Ohjaaja pyrki saamaan näyttelijän välttelemään *oikein* tekemistä. Esimerkiksi repliikkien kanssa mokaamiseen ei näyttelijä saanut kiinnittää huomiota, vaan piti keskittyä vastaanäyttelijän kuunteluun.

Täyspuuvillakuosia tehdessä koin päässeeni keskeisten näyttelijäntyön haasteiden pariin. Prosessissa oli suotuisaa pyrkiä läsnäoloon, unohtaa itsensä tarkkailu ja saavuttaa kontakti vastaanäyttelijän kanssa. Olen kiitollinen vastaanäyttelijöiden ja ohjaajan lahjakkuudesta. Välillä tuntui siltä, etten tee mitään, vaan vastaanäyttelijä tekee kaiken puolestani. Pidän tällaista tuntemusta merkinä tekemisen helppoudesta ja sujuvuudesta. Tekeminen ryhmässä on parhaimmillaan kevyttä, vaikka näytelmän aihe olisi raskas ja vaikka henkilökohtaiset haasteet suuria.

Rantasen mukaan onnistumisen kokemus on riippuvainen siitä, että se jaetaan muiden ihmisten kanssa. Onnistumista kuvaillaan kohtauksen lähtemisenä lentoon, helppoutena ja asioiden tulemisena itsestään. Työn positiivisten haasteiden voittaminen ja itsensä ylittäminen voivat tarkoittaa merkittävää onnistumista, joka kasvattaa itseluottamusta. (Rantanen 2006, 63–64.) Tulkitsen Rantasen mainitseman positiivisen haasteen sellaiseksi haasteeksi, johon näyttelijä työssään on lähtökohtaisesti halukas tarttumaan.

Käsittelen onnistumista oppimisen ja kehittymisen tavoitteiden kannalta. Pia Houni kirjoittaa väitöskirjassaan Näyttelijäidentiteetti, että näyttelijän työn luonteeseen kuuluu, että vaihtuvien henkilöiden kanssa joutuu rakentamaan vuorovaikutuksen toimivaksi, jotta työn tavoitteet voidaan toteuttaa. (Houni, 2000, 213-214). Csikszentmihalyita (1997)

mukaillen Houni tulkitsee, että omat tavoitteet suhteessa toisiin ihmisiin muodostuvat siten tärkeäksi, mutta myös huomiot toisen ihmisen tavoitteista; kun oma tavoite ja toisen tavoite kohtaavat, ne takaavat positiivisen yhdessäolon. Täyspöyvilukuosissa ohjaajan ja muun työryhmän tavoitteet olivat tarpeeksi yhteneväiset omien tavoitteitteni kanssa, jotta positiivinen yhdessäolo saavutettiin. Ryhmä pystyy työskentelemään tavoitteitaan kohti, ja hienoimmalta tuntuu, kun omat tavoitteet eivät ole ristiriidassa ryhmäläisten tavoitteiden kanssa. Onnistuminen ei muodostu enää oman tavoitteen saavuttamisen ympärille, vaan yhteisten tavoitteiden. Näyttelijäntyö on luonteeltaan sellaista yhteistyötä, jossa ei tule pyrkiä kilpailuasetelmaan, sillä kilpailussa tavoitteet ovat väistämättä ristiriidassa keskenään (ellei kilpailu sitten ole itsessään tavoite).

3.3 Onnistuminen ja sen merkitys näyttelijälle

Onnistumisen tunne Täyspöyvilukuosissa ilmenee haluna jatkaa ryhmässä työskentelyä ja produktion esittämistä. Harjoittelukauden aikanakin harjoituksiin tuntui hyvältä mennä, ei juuri koskaan vastenmieliseltä. Onnistumiseen liittyy kiitollinen palaute yleisöltä, mutta ennen kaikkea itseltäni. Onnellisuus ja kiitollisuus kumpuavat siitä, että olen kokenut oppivani uusia asioita. Olen tehnyt oivalluksia. Olen edelleen oppimisprosessissa, enkä tiedä tulenko ylläpitämään työtapoja jatkossa, mutta muutosta edelliseen on tapahtunut. Minulla on uutta *hiljaista tietoa* näyttelijäntyöstä.

Oivallukseni koskevat kontaktia näyttelijöiden välillä ja uskallan vaikuttaa ja vaikuttua. Olen käsittänyt, että näyttelemineen alkaa horjahduksesta ja siitä kun ottaa riskin. En enää tietoisesti pyri olemaan *hyvä*, vaan pyrin olemaan prosessissa ja kontaktissa. Käsitykseni näyttelijäntyöstä liittyy yhä enemmän valppauteen ja läsnäoloon ja vähemmän tekstin sisältöön ja sen analyysiin, joka johtaa ulkokohtaiseen oletukseen siitä, mitä roolihahmon tulisi tuntea tai miltä hänen tulisi näyttää. Näyttelijäntyö on muodostumassa henkilökohtaisemmaksi, sattumanvaraiseksi, toiminnaksi ilman analyyttistä logiikkaa joka perustuu läsnäoloon.

Oppiminen onnistumisen kautta on palkitsevaa. Siten työhön löytyy iloa. Palkitsevuuden myötä olen huomannut työssä jaksaminen ja työmotivaatio kasvavan. Kun antaa itsestään, voi saada. Näytellessä palkitsevaa minulle on nähdä tuleminen. Ja vain paljastamalla itsestäni, minut voidaan nähdä. Onnistuminen on merkityksen tuntemista työssään. Merkityksellisyyden tunne olemassa olosta osana ryhmää jäsentyy tuntemukseksi siitä, että

olen ainutlaatuinen korvaamaton osa ryhmää. Jos minua ei olisi, ei olisi tätä ryhmääkään, vaan ryhmä olisi toinen.

Maaria Rantanen kirjoittaa onnistumisenkokemuksista näyttelijäntyössä:

Se, että on tehnyt työtään antaumuksellisesti ja ahkerasti, liittyy jotenkin näyttelijöiden kertomuksissa kokemukseen onnistumisesta. – Tätä kokemusta tukee myös onnistunut yhteiset päämäärät sisältävä yhteistyö ohjaajan kanssa, jolloin suhdetta työhön leimaa ahkeruus ja luottamuksellisuus. (Rantanen 2006, 64.)

Rantasen mukaan onnistumisen kokemusta tukee onnistunut yhteistyö. Onnistuminen näyttelijäntyössä tapahtuu aina vuorovaikutuksessa, kuten epäonnistuminenkin. Epäonnistua voi esimerkiksi sortumalla kilpailuun oppimisessa. Vesa Vierikko kommentoi näyttelijän ammatin luonnetta Pamela Tolan haastattelemana:

--Se on just sitä kilpailua, että toinen tekee paremmin. Jokainen näyttelijä on ihminen ja tekee kaiken koko ajan ihan oikein. Siitä voi sitten keskustella, onko olemassa mielenkiintoisempi vaihtoehto. Riippuen tilanteesta tai siitä, onko jokin toinen vaihtoehto rytmillisesti parempi, jolloin tekemistä manipuloidaan kokeillen, ja siitä on näyttelijäntyössä kyse. Se on näyttelijän ammattia. (Tola 2007, 43)

Rantanen tarkastelee onnistumisen kokemusta työstressin ja -uupumuksen kannalta. Onnistumisen kokemukset ovat merkittävässä asemassa työssä jaksamisen ja työn mielekkyyden kokemuksen tukemisessa ja kehittämisessä. Rantanen tulkitsee aineistostansa, että hetkelliset onnistumisen tunteet ovat merkittävä voimavara näyttelijöille. (Rantanen 2006, 65-66.)

Csikszentmihalyi kirjoittaa onnistumisen kokemukseen liittyvän flow-tilan paradoksaalisuudesta. Flow'n myötä kasvamme entisestämme. Saamme iloa, kun kohdistamme kaikki voimamme saavuttaaksemme tavoitteemme ja maistettuamme tätä iloa kerran, haluamme kaksinkertaistaa ponnistuksemme voidaksemme maistaa sitä uudelleen. (Csikszentmihalyi 2005, 72.) Onnistumisen kokemukset työssä ovat yleensä luonteeltaan hetkellisiä. Kun haluaa oppia lisää ja kehittyä eteenpäin, on tehtävä uusia oivalluksia vanhojen pohjalta. Onnistuminen on myös sitä, että halu tehdä työtä kasvaa. Onnistuttuaan ei suinkaan saa jäädä paikoilleen, vaan nälkä näyttelämiseen kasvaa. Onnistumisen tunne auttaa jaksamaan, ja ehkä kestämaan paremmin epäonnistumisiakin, mutta onnistuminen ei voi olla pysyvä tila. Se toimii motivoijana, joka jatkuvasti muuttaa muotoaan. Canettin aforismi sopii kuvaamaan teatterissa saatavien kehujen ja kiitosten

kääntöpuolesta ”rappeutunut loistamisen tasolle”. (Canetti 1990, 208). Niin kauan kuin tavoitteena on oppia ja kehittyä on jatkettava matkaa eteenpäin

Csikszentmihalyin (2005, 70) flow’n saavuttaneille ihmisille rakentuu vahvempi itse, koska heidän psyykinen energiansa suuntautuu menestyksekkäästi heidän itse valitsemiinsa tavoitteisiin. Työpäiväkirjaan olen kirjoittanut esityskauden päätyttyä löytäneeni syvempää merkitystä työlleni kuin keuhut. Ehkä se on merkki itsen kasvusta:

Haluan tehdä työni hyvin, mutten keuhujen tähden vaan taiteen eteen.
(Pitkänen, työpäiväkirja)

4 MISSÄ LIKAMINN JA TÄYSPUUVILLAKUOSI POIKKEAVAT TOISISTAAN?

Tässä kappaleessa tarkastelen kahden produktion poikkeavuuksia toisistaan. Nostan tarkasteluun tekijyyden, ohjaajan merkityksen näyttelijälle ja pohdin näyttelijän itseohjautuvuutta, dramaturgian, siis onko kyseessä valmis teksti vai ryhmälähtöinen työtapana. Nämä seikat ovat ne, joissa lähtökohtaisesti produktiot poikkeavat eniten toisistaan.

4.1 Tekijyys

Annukka Ruuskasen Nykyteatterikirjassa Anette Arlander pohtii artikkelissaan esiintyjän tekijyyttä siis esiintyjän ja tekijän työjakoa. Arlander muokkaa kuusiportaisen skaalan ei-tekijyyden ja tekijyyden välimuodoista. Ne ovat (1) muut ihmiset mediumina (2) esittäjä tekijän tulkkina (3) materiaalia tuottava esiintyjä (4) kollektiivinen tekijä (5) esiintyvä taiteilija ja (6) taiteilijan oma ruumis mediumina. (Ruuskanen 2011, 92.) Kysymykset tekijyydestä ovat pohdituttaneet minua produktioiden aikana. Ne tuntuvat pitävän sisällään jotain keskeistä näyttelijän roolin käsittämisestä. Siksi on hedelmällistä pohtia tekijyyden näkökulmasta sekä Likaminnia että Täyspuuvillakuosia avainasemassa epäonnistumisen tai onnistumisen kokemiselle kehittämisessä näyttelijäntyössä.

Likaminn-produktiossa olin enemmän tekijä kuin esiintyjä, sillä kolmen hengen kollektiivi jakoi kaikki prosessin työtehtävät. Parhaiten kuudesta portaasta tekijyyteni Likaminn -työryhmässä istuu neljänteen eli kollektiivinen tekijä. Kollektiivinen tekijä toimii ryhmässä, joka jakaa tekijyyden keskenään, eikä selkeää tekijän vastuuta ottavaa vetäjää tai koollekutsujaa ole. Perinteisten instituutioiden työnjaon hierarkioita on yritetty välttää. Pahimmillaan tuloksena on entistä hankalammin tiedostettavissa tai purettavissa oleva valtajärjestelmä (Arlander 2011, 96-97).

Tekijyyteni Täyspuuvillakuosissa puolestaan sijoittuu Arlanderin skaalalla kahdelle askeleelle: esittäjä tekijän tulkkina ja tekijälle materiaalia tuottava esiintyjä. Arlanderin mukaan esittäjän tekijän tulkitsijana tehtävä on se, mitä usein ensimmäiseksi ajatellaan esiintyjistä puhuttaessa ja näyttelijöitä koulutetaan nykyäänkin ennen muuta tekijän tai teoksen tulkitsijoiksi. Tekijän tulkkina esittäjä tulkitsee toisen luoman teoksen ohjaajan

painostamana, tukemana tai avustamana. Tekijälle materiaalia tuottava esiintyjä tuottaa, ideoi, materialisoi ja tuo mukanaan omia elementtejään aktiivisesti. Ohjaaja-tekijä poimii haluamansa ja rakentaa kokonaisuuden. (Arlander 2011, 96). Näistä kahdesta tunnistan tekijyyttäni Täyspuuvillakuosissa, ohjaaja-näyttelijät työjako tukee esiintyjän tekijyyttä. Näyttelemisen Täyspuuvillakuosissa vaihteli tulkitsemisen ja materiaalin tuottamisen välillä.

Prosessi oli koheesion ja yhteisen innostumisen myötä positiivisesti virittynyt ryhmätyölle niin, että jälkikäteen pohtiessa on vaikea sanoa kuinka työskentelin näyttelijänä. Tekijyys kumpusi vahvasti ryhmän yhteisen materiaalin luomisen esimerkiksi näytelmää varten sävellettyjen laulujen teossa. Näytelmän laulut sävellettiin näyttelijöiden kesken ohjaajan ollessa poissa. Produktiossa vallitsi vahva me-henki. Pia Houni on jaotellut näyttelijän tekijyyden suhteessa ryhmään kolmeen eri ryhmään: rinnallatekijät, yhdessätekijät ja jotakin varten tekijät. (Houni 2000, 213–221) Tulkitseen jaotellun niin, että millaiseksi näyttelijä kokee tekijyytensä, voi vaihdella produktiokohtaisesti. Hounin mukaan *yhdessätekijät* kokevat suhteensa ryhmään kristallisoituvaksi silloin, kun itsensä ilmaiseminen on osa toimivaa ryhmää ja se tuottaa yhteenkuuluvuutta toisten kanssa. Yhdessätekijöille ryhmässä oleminen on luova mahdollisuus toteuttaa omaa tekemistään. (Houni 2000, 217). Nämä piirteet tunnistan työskentelystäni Täyspuuvillakuosi-ryhmässä.

Vastuun tunteminen ja individualismin korostuminen on luonteenomaista Pia Hounin kolmesta näyttelijän suhteesta ryhmään *rinnallatekijöille*. Hounin mukaan rinnallatekijöille sopii lausahdus ”jokainen hoitakoot oman osuutensa”. Oma tekeminen korostuu ja sitoutuminen ryhmään ei ole keskeistä omassa työskentelyssä. (Houni 2000, 215). Rantanen tulkitsee rinnallatekijöiden onnistumisen kokemuksen määrittyvän sen mukaan miten ryhmä vastaa yksilön työskentelyä. (Rantanen 2006, 59). Siinä missä näyttelijänä Täyspuuvillakuosissa olin yhdessätekijä, Likaminn-ryhmässä tekijyyteni asettui rinnallatekijyyteen, sillä työskentelyn keskiössä oli omien tavoitteiden saavuttaminen ristiriidasta muiden ryhmäläisten tavoitteista huolimatta.

4.2 Ohjaajan merkitys näyttelijälle

Täyspuuvillakuosi ja Likaminn prosesseina poikkeavat toisistaan keskeisesti ohjaajantyön sijoittumisesta työryhmässä. Täyspuuvillakuosi toteutettiin perinteisesti ohjaajavetoisesti, niin että työryhmässä oli yksi ohjaaja, joka pani prosessin alulle, ja toimi läpi prosessin

ohjaajan roolissa. Likaminn -produktiossa taas ohjaaja-näyttelijöillä, niin että jokainen vuorollaan istui ohjaajan pallilla. Työryhmässä ohjaaja on se, joka kutsuu koolle, suunnittelee harjoitusten sisällön, kannustaa, auttaa, vaatii, kysyy, katsoo, näkee, hyväksyy, hylkää, poimii, sitoutuu, luottaa, vetää ja päättää harjoitukset.

Judith Weston kirjoittaa näyttelijän ja ohjaajan suhteesta näin:

--ohjaaja on katsoja ja näyttelijä on se, jota katsotaan. Näyttelijä on esillä, turvattomana. Hänen suorituksensa menestys riippuu siitä, pystyykö hän ja haluaako hän mennä katseltavaksi, vaikka ei voi itse nähdä. Hänen on toisin sanoen antauduttava täydellisesti tunteille, impulsseille ja yksinkertaisille valinnoille tietämättä, toimivatko ne vai eivät. Jos hän ryhtyy seuraamaan itseään, katsojan / katsottavan suhde särkyy ja taika katoaa. (Weston 1999, 24)

Tulkitsen viittauksen siten, että näyttelijän tehtävä on asettua katseen alle, turvattomuuden tilaan, jossa hän toimii antautuen impulsseille. Näyttelijän on haluttava asettua katseltavaksi, jotta työ menestyy. Impulssien tulkitsen liikkuvan näyttelijän kehossa, joita voi aistia *kuuntelemalla*. Kuuntelulla tarkoitan vastaanäyttelijän, itsen ja yleisön aistimista, valppautta vastaanottaa kehon viestejä. Jos näyttelijä kompastuu uskaltamattomuuteen, hän alkaa tarkkailla itseään ulkokohtaisesti ja tällöin hänen läsnäolonsa on heikkoa, jopa olematonta. Tällöin hän *näyttelee*. *Näyttelemisellä* viitataan tässä sellaiseen näyttelijän toimintaan, jossa ei vilpittömästi altistu tilanteelle heittäytyen fiktion, vaan syystä tai toisesta representoi esittämistä.

Ohjaajalla voi olla ratkaiseva rooli näyttelijän onnistumisen kokemuksessa. Etenkin yhdessätekijöiden onnistuminen on riippuvainen ohjaajalta saadusta tuesta.

Hänellä (näyttelijällä) on sammumaton tarve kokea tavoittaneensa ydin, tuntea varmuutta ja arvostusta. Hän odottaa tätä ohjaajalta. Aito kiitos on hänelle välttämätöntä. Niin on myös avoin, tarkka ja rakentava kritiikki. (Weston 1999, 73.)

Ohjaajan ja näyttelijän välisestä dialogista Rantanen ja Weston kirjoittavat näin:

Yhtä paljon kuin näyttelijä kaipaa yleisön välitöntä palautetta, hän kaipaa myös ohjaajan ja johtajan palautetta, joka tukee ja kehittää saavutettua ammattitaitoa ja toimii oman taiteellisen työn laadun peilinä. (Rantanen 2006, 71.)

Paras työ syntyy, kun näyttelijä tavoitetaan sellaisina yksinkertaisuuden ja totuuden hetkinä, jolloin hän ei tarkkaile itseään, vaan reagoi koruttomasti ja aidosti – (Weston 1999, 76.)

Näyttelijä luottaa ohjaajaan, joka edustaa hänelle yleisöä ja sanoo hänelle, onnistuuko hän työssään, sillä omaa esitystään hän ei kykene arvioimaan. Näyttelijän työn keskeinen paradoksi on tämä: riippuvuus vapauttaa. (Weston 1999, 24)

Viittauksista käy ilmi dialogin merkitys näyttelijälle. Ohjaajan ja näyttelijän välinen avoin dialogi on ehkä jopa tärkein työkalu näyttelijälle. Jotta näyttelijän tarve *näytellä* häviäisi, ja jotta hän saavuttaisi aidosti tilan, jossa hänen huomiopisteensä on jossain muualla kuin itsessään, hänen on saatava palautetta siitä ohjaajalta. Vapauttava riippuvuussuhde ohjaajaan on kuvaa hyvin näyttelijän ja ohjaajan suhdetta. Näyttelijän luovuutta vapautuu silloin kun hänen ei tarvitse tarkkailla itseään.

Likaminnia tehdessä en kokenut näytteleväni, vaan ohjaavani itseäni lavalta käsin (Pitkänen, työpäiväkirja). Tuntemus selittyy vapauttavan riippuvuuden puutteesta. Tekijyyteni kollektiivin jäsenenä ryhmässä *rinnallatekijänä* kertoo siitä, kuinka tekijyyden monet roolit sekoittuneena toisiinsa tukkeuttavat näyttelemisen luovuutta. Rinnallatekijälle ominaista taas on pyrkiä huolehtimaan itse omasta osuudestaan, mikä viittaa siihen, että riippuvuutta muista ryhmän jäsenistä ei haettu.

Ohjaajan ja näyttelijän välillä vallitseva avoin luottamuksellinen dialogi on ihanteellista. Yhdessätekijyys ja onnistuminen mahdollistuu, kun tavoitteet koskevat näyttelijän haastamista ja tavoitteiden samankaltaisuus huomataan. Näyttelijä Kari Ketonen luonnehtii ohjaajan ja näyttelijän ideaalia suhdetta:

Jos ohjaaja antaa näyttelijän tehdä roolin niin kuin tämä on aina tottunut näyttelemään, tulos on usein sisäsiistiä, innotonta ja yhdentekevää. Parempi ohjaaja houkuttelee näyttelijää roolin vaatimille alueille. Hän haluaa näyttelijän näyttelevän roolinsa uskottavasti, jotta se täyttäisi paikkansa teoksen kokonaisuudessa. Mutta hän tekee sen myös toisesta syystä. Totutusta luopuminen innostaa, inspiroi ja sytyttää näyttelijän ja tuo hänessä piileviä puolia ja ominaisuuksia esille. Tämän näyttelijä kokee elähdyttävänä ja katsoja jakaa näyttelijän kokemuksen vegetatiivisen samastumisen tasolla. (Ketonen 2006.)

Luottamus ohjaajaan kokemukseni mukaan syntyy, kun ohjaaja käytännössä haastaa näyttelijää, jopa vaatii rehellisempään läsnäoloon tai muutoin uskottavampaan työhön. Rehellinen avoin palaute kiitoksen ja moitteiden hetkillä on avain luottamukseen. Ohjaajan tehtävä on vaikea siinä suhteessa, että näyttelijä haluaa hänelle kerrottavan, kun hän näyttelee huonosti, mutta hän haluaa myös tulla tavoitetuksi aitouden hetkillä. Ihannetilanteessa ohjaajan taide ja näyttelijän taide tähtää samaan päämäärään, kuten

Ketonen yllä mainitsee näyttelijän sytyttämisestä ja inspiroinnista. Taiteen materiaalina toimii näyttelijän eletty keho.

Positiivisen palautteen annossa on omat sudenkuoppansa. Ollilla kirjoittaa kehujen sitovan luovuutta laumassa:

Kielteinen arvio on monien mielestä vaikea kestää, mutta tärkein lauman ohjauksen muoto ovat kehut. Kun luova ihminen – jokainen meistä – saa tuotoksestaan ylistävät arviot, lauma sanoo: ole juuri tällainen, älä tee mitään muuta. Tee juuri näin; älä missään tapauksessa tee toisin. Luovuuden ydin on toisin oleminen ja toisin tekeminen. Jos luova yksilö aikoo kokeilla jotain radikaalilla tavalla uutta, hänen täytyy uskaltautua pois ylistyksen alueelta. (Ollila 2008, 197)

Ollila kysyy, onko aidosti yksilön luovuutta tukevia kehuja ja vastaa niiden olevan kannustusta yksilön omien toiveidensa ja tavoitteidensa suuntaan. (Ollila 2008). Taas korostuu jo Westoninkin mainitsema näyttelijän halu asettua katseen alle sekä halu kehittyä. Näin ohjaajan kehut muotoutuvat välinearvoksi, joilla saavutetaan haluttu lopputulos, eikä itseisarvoksi niin että itse kehut olisivat lopullinen palkkio työstä.

Ohjaaja on omiaan antamaan näyttelijälle tarvittavaa informaatiota työstä. Ohjaaja tekee näyttelijän *nähdyksi* jo harjoitusvaiheessa. Likaminnissa nähdyksi tulemista ei tapahtunut johtuen ohjaaja-näyttelijä -rooleista. (ks. kappale Näyttelijäntyön tavoitteet kariutuvat prosessissa). Näyttelijäntyö on luonteeltaan sellaista, että epävarmuuden ja itsehäpäisyn kanssa työskennellään. Ohjaajan tuki yhteistyön sujuessa muodostuu näyttelijälle avainseikaksi. Sari Mällinen kommentoi ohjaajan tukea kuvaavasti ”luvan antamisena” näyttelijälle:

Treeneissä kun eka kertaa tekee jonkin repäisyn ison tunteen puolelle, niin siihen lähteminen ensin hävettää, mutta pakkohan sitä on uskaltaa häpäistä itsensä ja vaan sukeltaa. Ja yleensä sen tunteen tuo ekalla kerralla niin isona, että tietää itekin, että tämä on ihan kakkaa, että kylläpäs pukkaa. Ja jää epävarmuuden tunteeseen, kun ei kuitenkaan tiedä, miltä se näytti tai tuntui siellä katsomon puolella. Siinä vaiheessa pienikin tuki sieltä katsomosta, joko ohjaajalta tai kanssänäyttelijältä, on tärkeä. Siitä saa ikään kuin luvan tehdä. (Kirkkopelto 2011, 176)

Ihanteeni ohjaajan kanssa työskentelevästä näyttelijästä on materiaalia tuottava, itseohjautuva, riskinottava, alati prosessissa kohti läsnäoloa pyrkivä näyttelijä. Itseohjautuvuus ja yhdessä tekijyys eivät mielestäni ole sinällään ristiriidassa keskenään. Nykynäyttelijän itseohjautuvuudesta sanotaan näin kirjassa Nykynäyttelijän taide – horjutuksia ja siirtymiä:

Ajattelemme, että itseohjautuvalla näyttelijällä on tekniset ja ajatukselliset valmiudet ottaa suurempi vastuu dramatisoitavan materiaalin ja näyttämön välisestä suhteesta. Tavoitteemme ei ole syrjäyttää ohjaajaa, vaan purkaa ennalta oletettuja työhierarkioita ja mahdollistaa uusia työnjakoja, rikastuttaa teatterin työtapoja ja ilmaisukeinoja näyttelijän suuremman panoksen kautta. Näyttelijä, samoin kuin työryhmä, voi tarvittaessa ohjata itseään. Itseohjautuvan näyttelijän kanssa työskentelevä ohjaaja voi myös vapautua kokeilemaan aivan uusia asioita, toimia luovemmin. Näin teatteri kehitykselle avautuu uusia perspektiivejä. (Hulkko, Kirkkopelto, Silde, Tapper, Tervo, Tuisku 2011, 219)

Ensembleluonteisessa työskentelyssä Täyspuuvillakuosissa sekä yhdessätekijyys, että itseohjautuvuus näyttelijän tekijyydessä materiaalia tuottavana näyttelijänä ja lopputuloksesta vastuuta ottavana toteutuivat. Itsestään ohjautuvuus on mielestäni myös näyttelijän kykyä vaatia itseltään ja edellä mainitsemaani halua tehdä näyttelijäntyötä. Itseohjautuvan, vastuutakantavan nykynäyttelijän luonteesta kirjoitetaan, että taiteesta ja esityksestä muodostuu työryhmälle ja sen yksilöille auktoriteetti, ei niinkään ohjaajasta:

Antiautoritäärinen näyttelijä on vastuuntuntoisin. Vastuuntunto tarkoittaa, että hän haluaa ja osaa jakaa vastuun muiden kanssa ja on siksi kärkeä vaatimaan vastuuta myös muilta. Kysymys on taiteellisen työryhmän tasa-arvosta, jossa vastuu ja vapaus lisääntyvät ja supistuvat aina rinta rinnan. Tasa-arvoinen ryhmätyö edellyttää viimekädessä sitä, että luovuudesta – taiteesta, esityksestä – tulee ryhmän yhteinen auktoriteetti jonkun yksilön tai ammatinkuvan sijaan. Tähän voidaan päästä erilaisia teitä ja erialaisin työjain. (Hulkko, Kirkkopelto, Silde, Tapper, Tervo, Tuisku 2011, 219)

4.3 Valmis teksti vai ryhmälähtöisyys

Pieta Koskenniemi kirjoittaa valmiin näytelmätekstin toimivan yhteisenä kontrollina, rajojen vartijana, jonka puoleen voi kääntyä jos tuntee olevansa eksesissä. Paradoksaalisesti valmis teksti vapauttaa ohjaajaa prosessin tekstin toimiessa yhteisenä päämäärän muistuttajana. (Koskenniemi 2007, 50.)

Koskenniemen mukaisesti Täyspuuvillakuosin dramaturgia loi raamit ja toimi inspiraation lähteenä. Tekstin mukana avautui näyttelijälle uusi maailma, sota. Valmis teksti ikään kuin esitteli roolihahmot ja näyttelijänä tutustuin heihin kuin uusiin tuttavuuksiin. Tekstin kanssa työskentely oli opettavaista. Pehdyin Suomen historiaan ja opin uutta asiaa sodasta. Likaminn puolestaan ei alati muunneltavine fragmentteineen asettunut minkäänlaisten rajojen sisään, vaan devising-prosessi ilman ohjaajaa tai valmista tekstiä oli läpeensä kaoottinen.

5 NÄYTTELIJÄN ARVOT

Likaminn – produktion työtapasovellus piti sisällään väitteen, että produktiolle ei tarvita yhtä kokonaisuudesta vastaavaa ohjaajaa, vaan kolme ohjaaja-näyttelijää voi ryhmälähtöisesti luoda toimivan kokonaisuuden vastaten omasta kohtauksestaan. Täyspuuvillakuosi puolestaan toteutettiin päinvastoin perinteisemmällä roolijaolla, jossa ensemble koostui yhdestä ohjaajasta, viidestä näyttelijästä ja valomiehestä. Edellisessä kappaleessa mainitsemani poikkeavuudet näissä kahdessa produktiossa johtivat kärjistettynä epäonnistumisen kokemiseen ja onnistumisen kokemiseen. Kokemusten perusteella kartoitan arvojani näyttelijäntyössä huomioimalla seikkoja, joissa koin saavuttaneeni flow-tilan tai jotka auttoivat kehittämisessä tai päinvastoin arvoja, jotka eivät produktiossa toteutuneet.

5.1 Näyttelijän itsetietoisuus

Japanilaisen näyttelijä, ohjaaja ja kirjailijan Yoshi Oidan mukaan apua näyttelijäntyössä on paras pyytää toiselta ihmiseltä, koska peilit, nauhurit ja videot eivät ole tekojen todellisia peilikuvia. (Oida 2004, 61.) Oidan viittauksessa oletetaan näyttelijän tarvitsevan apua harjoittelussa. Jotta näyttelijän itsetietoisuus ei kasvaisi sensuuriin ja näin vaikuttaisi negatiivisesti työhän, tarvitaan joku joka katsoo. Oidan viittaus tukee ajatustani siitä, ettei videokameralta harjoitusten taltioinnin seuraaminen jälkikäteen auta näyttelijää työssään.

Grotowski kirjoittaa näyttelijän äänenkäytön harjoittelussa oman äänen kuuntelun aikaansaaman kontrollin haitallisuudesta harjoitteelle:

Usein käy niin, että huonosti harjoitteitaan toimittanut näyttelijä alkaa kontrolloida ääntään ja ”kuunnella itseään”. Tämä tukkeuttaa orgaanisen prosessin ja saattaa aiheuttaa useita lihasjännityksiä, jotka puolestaan estävät äänen oikeanlaisen purkautumisen. (Grotowski 2011, 135-136.)

Csikszentmihalyi kirjoittaa flow-ilmioon liittyvän itsen tietoisuuden katoaminen.

Kun ihmiseltä katoaa tunne, että ”itse” on erillinen, jotakin ympäröivästä maailmasta erottuvaa, hän kokee joskus olevansa yhtä ympäristönsä kanssa. – omaan itseensä keskittyminen kuluttaa psyykkistä energiaa, koska tunnemme itsemme usein uhatuiksi jokapäiväisessä elämässämme. –Kun olemme flow-tilassa itsetarkkailulle ei jää sijaa. (Csikszentmihalyi 2005, 101-102.)

Näyttelijäntyössä flow-tilassa sulautumisen tunne ja erillisyyden häviäminen on tunnistettavaa. Edellisen viittauksen mukaan itsensä tarkkailemiseen kuluu psyykkistä energiaa, mutta flow-tilassa tekijä unohtaa luonnostaan tarkkailla itseään. Weston kirjoittaa heittäytymisen vapauteen olevan avainasemassa näyttelijän menestyksessä. Halu olla hyvä paradoksaalisesti sitoo suorituksen pidättelyyn ja kontrolliin, jonka myötä näyttelemisestä häviää spontaanisuus ja elävyys. (Weston 1999, 72). Rantanen kirjoittaa esiintymistilanteessa oman työn analysoimisen ja virheiden korjaamisen olevan mahdotonta ilman, että ne sulkevat pois läsnäolemisen. (Rantanen 2007, 71). Mielikuva läsnäolevan näyttelemisen luonteesta on sellainen, jossa ei virheiltä voi välttyä, ja jossa virheitä on opittava kestämään. Jonkin asteista itsensä ja tunteidensa tiedostamista kuitenkin vaaditaan, jotta näyttelijä tiedostaa kokemuksensa siitä, milloin työ sujuu, ja milloinkin ei. Ketonen kirjoittaa näyttelijän emotionaalisen rajoittuneisuuden tuoman häpeän tunteen tiedostamisesta:

Kompleksisempi tilanne on näyttelijällä, joka on tietoinen panssaroitumisestaan ja sen antamasta epäaidosta vaikutelmasta. Jos hän haluaa olla "hyvä näyttelijä", hän häpeää luonnepanssarinsa jäykkyyden aiheuttamaa rajoittuneisuutta. Toisaalta hän pelkää ja häpeää näyttää todellista itseään kuorensa takana, koska uskoo alitajuisesti sen aiheuttavan rangaistusta tai pilkkaa. Tällainen näyttelijä on puun ja kuoren välissä. Mutta hänen toivonsa on siinä, että hän tiedostaa tilanteensa kahden häpeän saartamana, toisin kuin kollegansa, joka jättää häpeänsä muiden koettavaksi. (Ketonen 2006)

Ketosen mukaan näyttelijän itsensä tiedostaminen on toivo. Oletan, että toivolla tarkoitetaan toivoa kehittyä luopumaan tunnepanssarista ja rajoittuneisuudesta.

Itsensä tiedostaminen esiintymistilanteessa voi pahimmillaan saada näyttelijän analysoimaan itsensä ulos läsnäolosta tai kontrolloimaan roolihahmonsa epäspontaaniksi tai ääritapauksessa kasvattaa sensuurin niin sitovaksi, että näyttelijä ei voi jatkaa harjoitusta. Kuitenkin häpeän tiedostaminen itsessään voi olla juuri se asia, joka auttaa näyttelijää kehittymään eteenpäin.

5.2 Kehollisuus

Minulla on korostunut tarve tehdä kehollista työtä teatterissa. Se on yksi syy, miksi Likaminn-esitys haluttiin tehdä sanoitta, pelkkien kehon viestien kautta. Halusimme tutkia fyysisistä teatteria, jonka käsite tuntui hataralta. Emme osanneet määritellä, mikä

näkemistämme esityksistä oli fyysistä teatteria ja mikä tyyliltään jotain muuta. Pyrimme soveltamaan Grotowskin ajattelutapaa *via negativasta* lähtökohtana eli ei näyttelijän taitoja keräillen, vaan tukkeumat perin juurin hävittäen (Grotowski, 2011. 14).

Jälkeenpäin voin todeta, että fyysisen teatterin määritelmä ei kirkastunut koko prosessin aikana, vaan ennemminkin rajapinnat teatterin alalajien tai eri taiteenmuotojen välillä sumenivat. Ei ole mitään yksiselitteistä totuudellista kategoriointia, joihin esitykset kuuluvat. Tämä on osa taidekäsitystäni, ja pyrkimystäni taiteessa: yhdistellä taidemuotoja ja hetkessä luottaa intuitioon. Määritelmä ei kirkastunut, eivätkä näyttelijäntyön taitoni kattuneet prosessin aikana, niin eivät myöskään fyysiset taitoni näyttelijänä.

Sen sijaan Täyspuuvillakuosin fyysiset lämmittelyharjoitukset ja toiminnallinen työtapo kerryttivät fyysisiä taitoja. Samoin kehollista viestintää harjoittelin, kun harjoittelu perustuu kontaktiin vastaanäyttelijän kanssa. Ymmärsin konkreettisesti, kuinka teksti voi elää käsikirjoituksen mukaan, mutta roolihahmo voi toimia vaikka päinvastoin, jos vastaanäyttelijän kanssa luotu tilanne niin sallii. Olennaisimmat viestit, tunteet, välittyvät kehon kautta. Nykynäyttelijän ruumiillisesta tunneilmaisusta kirjoitetaan näin kirjassa *Nykynäyttelijän taide – horjutuksia ja siirtymiä*:

Tunne ei kannattele, sen vallassa ei tehdä mitään, vaan se on itsessään kannateltu, teknisesti tuotettu ja ylläpidetty tila. Tunteet ovat ruumiiden välisiä, kiinni ruumiintekniikoissa ja liikkumisessa. (Hulkko, Kirkkopelto, Silde, Tapper, Tervo, Tuisku, 2011.)

Ymmärrän viittauksesta, että nykynäyttelijän tunneilmaisuus on kehollista ilmaisua, eikä tunnetta niin sanotusti pumpata. Ruumiiden dialogi on korostunutta, sillä tunteiden sanotaan olevan ruumiiden välisiä. Colette Conroy korostaa kirjassaan *Theatre & the body* nykyteatterissa itse esiintyjän ja kehon merkitystä:

I strongly believe that the most powerful tool today in performance is the artist herself. (Conroy 2010, 8.)

Kari Ketonen istuttaa artikkelissaan näyttelijäntyötä Reichin luonneanalyttisen vegetoterapian käsitteeseen. Aiemmin tutkimuksessa mainitsemani *jäkitystä* eli ylimääräistä lihasjännitystä voi helposti vertailla Ketosen *panssaroitumiseen*:

Panssaroituneen ihmisen kyky tuntea vihaa, nautintoa tai ahdistusta on rajoittunut. Kehossa panssari ilmenee lihasjäykkyytenä tai -velttoutena, ja psyykkisesti jumiutuneina, joustamattomina asenteina ja kyvyttömyytenä kontaktiin. Panssaroitumisen voimakkuus ja laatu määräytyvät sekä koettujen kieltojen, rajoitusten, pettymysten ja palkintojen seurauksena että

synnynnäisen biologisen temperamentin mukaan. Syntyy luonne, jonka laatu värittää ja rajoittaa yksilön liikkeitä, ajattelua, eleitä, ja valintoja. – Voimme päätellä, että näyttelijän luonnerakenteen tulisi olla niin joustava, että se mahdollistaisi erilaisten roolien näyttelemisen ja monipuolisen ihmiskuvan esittämisen. Kukaan näyttelijä ei ole täydellinen tältäkin osin.-- Niinpä taitavat näyttelijät kuvaavat ihmistä juuri estojen ja rajoitusten kautta. Se luo vaikutelman todellisesta, tunnistettavasta henkilöstä. (Ketonen 2006)

5.3 Dialogi, elävä kontakti, yhteys

Yoshi Oida kirjoittaa näyttelijöiden välinen kontaktin olevan tasa-arvoista ja herkkää vaihtoa. Kiinnostavaa on vuorovaikutus. Näyttelemisen ei sijaitse näyttelijän kädessä, vaan se on ilmassa käsien välissä (tai kehojen). Tällainen tarina ei kerro tarinaa, se ei ole psykologia, ei tunnetta vaan jotain muuta, jotain perustavampaa. (Oida 2004, 79–80) Olen kokemani perusteella Oidan kanssa samaa mieltä kontaktin tasa-arvoisesta luonteesta ja kiinnostavuudesta. Kontakti, dialogisuus ja vuorovaikutus ovat kärjistettynä se, mikä mielestäni tekee teatterista mielenkiintoista. Likaminn-harjoituksissa kontaktin tasa-arvo järkkyy ja varsinainen vuorovaikutus näyttelemisessä katkesi esimerkiksi silloin, kun joku näyttelijöistä huolestui lopputuloksesta esiintymistilanteessa. Olenkin oppinut Likaminnin pohjalta, että on eri asia näytellä ja ohjata itseään lavalla.

Filosofian tohtori Jukka Hankamäki kirjoittaa kohtaamisen luonteen olevan joko Minä-Sinä tai Minä-Se kohtaaminen. Sekä Minä-Sinä-yhteys että Minä-Se-suhde ovat molemmissa ihmisen olemassaoloon kuuluvia, mutta vain Minä-Sinä-yhteys edustaa ihmisten välistä autenttista kohtaamista. Minä-Se-suhde puolestaan edustaa ihmisen luontoon kuuluvaa esineellistävää ja kategorisoivaa taipumusta kaikkeen kohdattuun. Minä-Sinä-suhde on lyhyt ja päättyy joka tapauksessa Minä-Se-suhteeseen. Minä-Sinä-suhteen kestävyys riippuu kohdattavan ihmisen asemasta Minuun. Minä-Sinä vallitsee silloin, kun osapuolet asettavat itsensä suhteeseen omasta perustastaan lähtien, ilman yritystä redusoida toista tähän samaan. Hankamäen mukaan kohtaamisessa ensisijaista ei ole puhe, vaan järkyttävyyden, hätkähdyttäminen ja sijoiltaan suistuminen, joka murskaa kategorisointi- ja haltuunottoyritykset. Tunne vaikeudesta hallita todellisuutta kuuluu Minä-Sinä yhteyteen. (Hankamäki 2003, 48, 71 ja 76.) Minä-Sinä yhteyden määrittely muistuttaa hallitsemattomuudessaan ja autenttisuudesta ymmärrystäni elävästä kontaktista, joka vaaditaan näyttelijöiden välisessä dialogissa. Puheen toissijaisuus ja hätkähdyksen ensisijaisuus muistuttaa kehollisen vuorovaikutuksen korostumista ja horjahtamista

näyttelijäntyössä. Kuuntelu on ehto dialogiin pyrittäessä. Hankamäen mukaan toinen ihminen on aina mysteeri. (Hankamäki 2003, 73). Periaatetta voi hyvin soveltaa näyttelijäntyöhön. Mysteerinä toiseen suhtautuminen voi auttaa hämmästelevään, arvottomaan kuunteluun.

Ollila kirjoittaa arvioinnin vuorovaikutuksessa johtavan itsensä ulkoiseen tarkkailuun

Tuomitseminen, arvostelu ja arviointi määrittävät ihmiselle tilan, jossa hän voi liikkua: tätä ja tällainen olet. Jo pelkkä arvioiva katse voi kutistaa ihmisen henkisesti. Arvioitu tulee välittömästi tietoiseksi itsestään arvioitavana objektina; hän alkaa katsella itseään ulkopuolisin silmin havaitakseen mahdollisia puutteitaan. Pahimmassa tapauksessa itseluottamus karisee, elämänilo haihtuu. (Ollila 2008, 184.)

Kun kohtaamisessa henkilö joutuu arvioinnin kohteeksi, hän alkaa keskittyä puutteisiinsa. Näyttelijä pyrkii katseenalaiseksi ja asettuu näin arvioitavaksi. Harjoittellessaan hän on riippuvainen ohjaajan arviosta. Näyttelijöiden kesken elävään kontaktiin ja tasa-arvoiseen dialogiin pyrittäessä arviointi ja tuomitseminen johtavat Minä-Se-suhteeseen. Voidaan olettaa, että mahdollisimman autenttinen ja tasa-arvoinen kontakti vastaanäyttelijöiden kesken ei perustu arviointiin eikä itsensä tarkkailemiseen. Arvottoman jättäminen sikseen auttaa myös välttämään kilpailuasetelmaa.

Näyttelijän keskeinen tehtävä pyrkiessään läsnäoloon on kuunnella vastaanäyttelijää, itseään ja yleisöä. Kuuntelu tukkeutuu, kun ohjaaja-näyttelijä ohjaa tilanteessa, jolloin hänen pitäisi kuunnella vastaanäyttelijän tarjouksia ja vastata niihin. Ohjaaja-näyttelijä arvottaa vastaanäyttelijän suoritusta ja pahimmillaan keskeyttää kohtausharjoituksen ja alkaa ohjata vastaanäyttelijää perustellen ”tee enemmän näin, niin minä voin näyttellä vastaan enemmän näin.” Harmittomalta vaikuttava ohje todistaa näyttelijän huomiopisteen olevan kontaktiin nähden väärässä paikassa. Tämä on pahimman luokan tulosnäyttelyä kahden näyttelijän puolesta.

Milja Sarkola kirjoittaa tsekkiläisestä dialogisesta näyttämötoiminnasta AwIP:n (Acting with the Inner Partner) olevan harjoittelua sisäisen äänen kuuntelemiseksi, omassa kehossa syntyvien impulssien vastaanottamiseksi, joka tähtää itsensä tarkempaan kuunteluun sekä itsensä että tilanteen syvempään ymmärtämiseen. (Ruuskanen 2011, 158.) Vuorovaikutus perustuu kuuntelemiseen ja vastaamiseen. Siksi näyttelijälle keskeistä on myös oppia kuuntelemaan itseään ja tarttua itsestään kumpuaviin impulsseihin.

Dialogiin pyrkiessä näyttelijän on osattava vaikuttua. Vierikko kertoo autenttisen kuuntelun johtavan vaikuttumiseen:

Kysymys on siitä, että mä oikeasti liikutun siitä mitä näyttämöllä jollekin henkilölle tapahtuu. Ja jotta siitä voi liikuttua on seurattava, mitä ihmisille tapahtuu lavalla. Ja sehän sopii roolille, sillä kyllä roolit seuraavat, mitä muille tapahtuu. Silloin kun mä näyttelin vielä suljettuna, mä teoriassa seurasin, mutta oikeasti en ikään kuin säälinyt niitä muita henkilöitä. (Tola 2007, 36)

Kun näyttelijä saavuttaa orgaanisen, luonnollisen läsnä olevan vireyden, hänen on mahdollista saavuttaa yhteys. Yhteys muotoutuu itsen, vastaanäyttelijän, yleisön sekä ympäröivän maailman kanssa. Vierikon puheesta käy ilmi ero analyttisen *suljettuna* vaikuttumisen ja jonkin aidomman kuuntelun välillä. Kun näyttelijä saavuttaa *yhteyden*, vuorovaikutus ympäröivään maailmaan on saumatonta ja vaikuttuminen tapahtuu kuin itsestään. Tällöin näyttelijä voi tuntea olevansa läsnä tilanteelle sekä vapautta liikkua näytelmän emotionaalisessa maastossa niin sanotusti uiden kuin kala vedessä.

5.4 Läsnäolo ja nähdyksi tuleminen

Jo aiemmin tässä tutkimuksessa on korostunut läsnäolo näyttelijän arvona. Sari Mällinen kuvaa käytännönläheisesti ja konkreettisesti, mitä näyttelijän läsnäolo on:

Olla aistit auki lavalla. Nykypäivänä käsitän sen niin, että minä pystyn lavalla ollessani yhtäaikaahallitsemaan tekstiä, kuulemaan ja tuntemaan vastaanäyttelijän, reagoimaan impulsseihin, aistimaan yleisön, ”lepäämään” kohtausten yllä. Ja silti yllättämään itseni antaen tilanteen viedä, kuitenkin niin, että itse päätarkoitus eli tarinankerronta säilyy. Sellainen tila tulee mun mielestä 110-prosenttisesta läsnäolosta, jolloin pystyy näkemään kirkaasti, vaikka olisi millaisessa tunnetilassa tahansa. (Hulkko, Kirkkopelto, Silde, Tapper, Tervo, Tuisku 2011, 174.)

Tulkitsen, että läsnäolo on valppautta, dialogia itsen ja muun maailman ympärillä, niin että huomiopiste on poissa itsestä, kuitenkin ilman että itsetietoisuus katoaa. Läsnäolo on kykyä vaikuttua. Weston kirjoittaa tässä ja nyt -näyttelemisestä (Weston 1999). Termi on omiaan kuvaamaan läsnäolevan näyttelijän kyky pysytellä tässä hetkessä. Tiedostan omiin heikkouksiini kuuluvan valmistautumisen tulevaan reaktioon tai repliikkiin. Silloin olen jo etukäteen päättänyt kuinka vastaanotan vastaanäyttelijältä saamani impulssin. Reagointi ei tällöin ole orgaanista hetkessä, eikä kontakti elävää. Silloin en Mällisen sanoja lainatakseni ”lepää” kohtausten päällä.

Läsnäoleva näyttelijä onnistuu reagoimaan Westonin sanoin tässä ja nyt. Läsnäolevaan näyttelemiseen tarvitaan suotuisa valpas, mutta rento vireystila. Läsnäolo on seuraus kaikkien aiemmin mainitsemiäni arvojen toteutuessa. Läsnäoleva näyttelijä tuntee itsensä nähdyksi, sillä hän *on*. Olemisessa tavoituu yhteys itsen ja ympäröivän maailman välillä. Oma olemisen ääni ikään kuin resonoi kaikkialle kirkkaasti.

6 POHDINTAA

Työssä olen esitellyt kaksi produktiota päinvastaisina kokemuksina ja kaivautunut kokemusteni juurille ja kysynyt itseltäni, mitä prosesseissa oikein tapahtui. Olen myös kirjoittanut auki, mitä onnistuminen ja epäonnistuminen produktiossa tarkoittavat. Onnistumista mittaan työhalukkuutena ja jaksamisena vastaanottaa työn haasteita sekä ilmapiirin sallivuutena näyttelijän luovuudelle, mutta ennen kaikkea kehittymisenä näyttelijänä. Vaikka produktiot esitellään päinvastaisina, en ole pyrkinyt avaamaan työssä vain mustavalkoista näkökulmaa kokemuksistani, vaan kaivautumaan päällimmäisen prosessista jääneen emotion juurille, ottaen kaikki kokemukset vastaan arvokkaana oppimisena. Näin hahmottuu harmaansävyjä näyttelijäntyöstä ryhmässä ja kehittymiseen vaikuttavista asioista. Työssä käy ilmi, että niin onnistumisen kokemuksia että epäonnistumisia tarvitaan kasvamisessa.

Ohjaaja, tekstilähtöinen työtapa ja ryhmän koheesio Täyspuuvillakuosissa saivat aikaan onnistumisen kokemuksia. Päiväkirjamerkinnöistä voi huomata, että onnistumisen kokemukset lisäävät kykyä osata nauraa itselleen ja se on merkki helppoudesta olla prosessissa. Ilo ja nautinto kasvavat työssä sen myötä. Leikillisuus helpottaa riskinottoa. Tekstilähtöinen työtapa ohjaajan kanssa vapautti minussa näyttelijän luovuutta, sai luopumaan liiallisesta vastuusta kokonaisuudesta roolityöni kannalta. Roolityöskentelyssä uskalsin olla prosessissa. Tutkimukseni mukaan nämä seikat ovat roolin ja näyttelijäntyössä keskeisiä tapahtumia.

Devising-menetelmää soveltaessa aion jatkossa pyrkiä vaalimaan näitä oivaltamiani arvoja työssä, jotta devising-prosessissakin olisi mahdollista saavuttaa onnistumisen kokemuksia kehityksessä ja oppimisessa. Olen esitellyt työssäni tapauksen, jossa opin epäonnistumisen kokemuksen kautta. Pohtimalla, mitä jäi prosessista puuttamaan, hahmottuu minulle tärkeitä arvoja työssä. Työn myötä olen tutustunut devising-menetelmän luonteeseen ja sen tarjoamiin mahdollisuuksiin. Täyspuuvillakuosin prosessissa pyrittiin Ensemble-työskentelyssä soveltamaan devising-menetelmälle luonteenomaista yhdessätekijyyttä. Metodien rajapinnat eivät ole yksiselitteisiä, ja siksi niitä on hankala nimetä. Kuitenkin työmenetelmien poikkeavuudet tulevat parhaiten esiin työssä esiin nostamissani yksityiskohdissa.

Tutkimuksen lopputulemana sekä onnistumiset että epäonnistumiset kuuluvat keskeisesti näyttelijän kehittymiseen. Onnistuminen ei tarkoita kehujen saamista, vaan pahimmillaan kehut voivat haitata oppimista. Todellinen onnistuminen kasvattaa intohimoa. Epäonnistumiset ovat kuluttavia, mutta opettavaisia kokemuksia. Ne paljastavat näyttelijän tekijyydestä ihanteita ja päämääriä, joita onnistuessaan ei välttämättä ymmärrä.

Itselleni luontevin ja mieluisin tekijyys näyttelijänä on näiden kahden tapauksen perusteella osoittautunut yhdessätekemiseksi materiaalia tuottavana näyttelijänä. Arvoni näyttelijänä ovat tutkimuksen myötä elävästä kontaktista syntyvä tasa-arvoinen dialogisuus näyttelijöiden kesken, yhteys itsen ja maailman välillä, kehollisuus, heittäytyminen, riskinotto, ja tilanteelle altistumien, ilo ja työstä nautiskelu. Nämä ominaisuudet näyttelijällä johtavat läsnä olevaan ilmaisuun. Läsnäolosta seuraa nähdyksi tuleminen tunne. Halu tulla nähdyksi on näyttelijän tärkeimpiä työkaluja. Ohjaajan ja näyttelijän välinen yhteistyö on jäsentynyt tutkimuksessa keskeiseksi näyttelijälle. Ohjaajalta näyttelijänä toivon tavoittamista ja luvan antamista. Ohjaajan kanssa työskentely auttaa erityisesti näyttelijää heittäytymään siinä missä ilman ohjaajaa tehtävässä työssä näyttelijä voi alkaa haitallisesti tarkkailemaan itseään. Itsensä tarkkailu ei kuitenkaan aina ole haitallista, vaan tietyissä tapauksissa se voi erityisesti auttaa näyttelijää kehittymään. Tietyssä suhteessa itsetarkkailu on avain näyttelijän itsohjautuvuuteen.

Opinnäytteen tekeminen on ollut antoisa pohdiskelu pintaa syvemmälle aiheeseen, joka on hyvin keskeinen elämässäni: työ. Opinnäytteen myötä olen saavuttanut ymmärrystä kestävästä työmentaliteetista ja se auttaa minua työssä jaksamisessa. Työn loppupuolella, arvoja kartoittaessani pääsin käsiksi ytimeen, siihen miksi näyttelen. Perimmäisin vastaus muiden arvojen ohella on, tullakseni nähdyksi.

Tutkimukseni opinnäytteen muodossa on ohitse, mutta oppiminen ja tutkimus jatkuvat läpi elämän. Opinnäytetyöstä voi lukea kuinka teatteriopiskelijan näyttelijäkuva muotoutuu, vaikuttaa ja kehittyy taas eteenpäin. Tässä on se piste, missä nyt olen ja se on hyvä piste olla, koska se on nyt.

LÄHTEET

Kirjallisuus

Canetti, E. 1990. Kellon salainen sydän. Gummerus kirjapaino Oy

Conroy, C. 2010. Theatre & the body. Palgrave Macmillan.

Csikszentmihalyi, M. 2005. Flow, elämän virta. Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Rasalas Kustannus. Helsinki

Grotowski, J. 2011. Towards a poor theatre – teatterin uusi testamentti. Laboratoriateatteri Fennica

Hankamäki, J. 2008. Dialoginen filosofia. Toinen painos. Books on Demand GmbH. Helsinki

Houni, P. 2000. Näyttelijäidentiteetti. Tulkintoja omaelämäkerrallisista puhenäkökulmista. Teatterikorkeakoulu. Acta Scenica. Yliopistopaino, Helsinki

Hulkko, P., Kirkkopelto, E., Silde, M., Tapper, J., Tervo, P., Tuisku, H., 2011. Nykynäyttelijän taide – horjutuksia ja siirtymiä. Maahenki Oy. Art-Print Oy

Kopakkala, A. 2011. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Kolmas painos. Edita. Helsinki

Koskenniemi, P. 2007. Osallistava teatteri, Devising ja muita merkillisyyksiä. Opintokeskus kansalaisfoorumi

Niemistö, R. 2007. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tammer-Paino. Tampere

Oida, Y., Marshall, L. 2004. Näkymätön näyttelijä. Peter Brook, Like ja Teatterikorkeakoulu. Helsinki

Ollila, M. 2008. Lauman valta. WS Bookwell Oy. Juva.

Rantanen, M. 2006. Takki väärin päin ja sielu riekaleina – näyttelijöiden kokemuksia työstressistä ja –uupumuksesta. Acta Scenica. Yliopistopaino, Helsinki

Ruuskanen, A. 2011. Nykyteatterikirja - 2000-luvun alun uusi skene. Like kustannus Oy. Helsinki (Anette Arlanderin artikkeli *Tekijä esiintyjänä – esiintyjä tekijänä* sekä Milja Sarkolan artikkeli *Dialoginen toiminta harjoittelussa ja esittämisessä*)

Tola, P. 2007. Miksi näyttelen?. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä

Weston, J. 1999. Näyttelijän ohjaaminen. Kolmas painos. Kustannusosakeyhtiö Nemo. Helsinki

Sähköiset tiedostot

Loppuraportti Likaminn –produktiosta 3.4.2012, Mari Pitkänen

Litteroitu haastattelu 29.3.2012, haastatteilja Elina Salmi

Ketonen, K. Salakavalasti vaarallinen ja vaikea ammatti. Teatterikorkealehti 1/2006 Luettu 11.7.2012

Julkaisemattomat lähteet

Pitkänen, M. Työpäiväkirja